

STAATSCOURANT

Officiële uitgave van het Koninkrijk der Nederlanden sinds 1814.

Nr. 4799
16 maart
2015

Slagersbedrijf 2015
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

MINISTERIE VAN SOCIALE ZAKEN EN WERKGELEGENHEID

Besluit van de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid van 11 maart 2015 tot algemeen verbindendverklaring van bepalingen van de collectieve arbeidsovereenkomst voor het Slagersbedrijf

UAW Nr. 11644

De Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid;

Gelezen het verzoek van het Georganiseerd Overleg Slagersbedrijf namens partijen bij bovengenoemde collectieve arbeidsovereenkomst, strekkende tot algemeen verbindendverklaring van bepalingen van deze collectieve arbeidsovereenkomst;

Partij(en) ter ener zijde: de Koninklijke Nederlandse Slagersorganisatie (KNS);

Partij(en) ter andere zijde: FNV Bondgenoten en CNV Vakmensen.

Gelet op de artikelen 2, 4 en 5 van de Wet op het algemeen verbindend en het onverbindend verklaren van bepalingen van collectieve arbeidsovereenkomsten;

Besluit:

Dictum I
Verklaart algemeen verbindend de navolgende bepalingen van bovengenoemde collectieve arbeidsovereenkomst, zulks met inachtneming van hetgeen in de dicta II, III, IV en V is bepaald:

ALGEMENE BEPALINGEN

Waar in deze cao de mannelijke vorm van voornaamwoorden of zelfstandige naamwoorden wordt gebruikt, gebeurt dat in neutrale zin, steeds eveneens omvattend de vrouwelijke vorm.

Artikel 1 Definities

In deze overeenkomst worden de volgende definities gehanteerd:
1. *Algemeen erkende feestdagen:*
a. Christelijke feestdagen: Nieuwjaarsdag, Tweede Paasdag, Hemelvaartsdag, Tweede Pinksterdag en beide Kerstdagen.
b. Koningsdag en andere door de overheid aangewezen nationale feestdagen.
c. Eén keer per vijf jaar zal vijf mei gelden als een algemeen erkende feestdag. Voor de eerste keer zal vijf mei 2000 als zo'n erkende feestdag gelden.
2. *Ambulante werknemer:* de werknemer, wiens functie met zich brengt dat hij regelmatig in verschillende vestigingen van de onderneming werkzaam is en als zodanig is aangesteld.
3. *Centrale slagerij:* een bedrijf of een centrale vleesafdeling binnen een bedrijf waarin bedrijfsmatig voor menselijke consumptie vlees wordt be- en/of verwerkt tot (toebereide) waren, al dan niet in samenhang met de bereiding van vleeswaren en waarvan de levering plaatsvindt aan filialen die een lid van de VGL in eigendom heeft en/of aan zelfstandige supermarktondernemers die de handelsnaam van een lid van de VGL voeren.
4. *Inspectie-instelling:* het bedrijf of de instelling dat controles uitvoert bij opdrachtnemers die gecertificeerd zijn, om de naleving en juiste uitvoering van de verplichtingen, zoals beschreven in de NEN norm 4400-1, NEN norm 4400-2 en de sectorale regelingen (NEN+slagers), vast te stellen.
5. *Contractanten:* de werkgeversorganisatie en de werknemersorganisaties die deze overeenkomst hebben aangegaan.
6. *Commissie Arbeidsvoorwaarden:* de commissie, waarin een gelijk aantal leden van werkgevers- en werknemersorganisaties zitting heeft en die een aantal in deze cao vermelde taken heeft.

7. *Dienstrooster:* een arbeidsregeling die aangeeft op welke tijdstippen de werknemers hun werkzaamheden aanvangen, deze beëindigen en onderbreken. Dienstroosters worden opgesteld per periode van 4 weken.
8. *EVC:* EVC staat voor Erkenning van Verworven Competenties. Een EVC-procedure geeft een beeld van de talenten, kennis en vaardigheden (competenties) van iemand. Deze kan hij verworven hebben op school, op het werk, thuis of door het beoefenen van hobby's.
9. *Extramurale zorg:* Een zorgvrager met een indicatie voor extramurale zorg heeft thuis langdurig zorg nodig, bijvoorbeeld bij het wassen en aankleden.
10. *Georganiseerd Overleg:* het geformaliseerd overlegorgaan in de sector Slagersbedrijven, waarin de sociale partners deelnemen.
11. *Intramurale zorg:* Is een zorgvrager opgenomen in een tehuis, of staat hij of zij daarvoor op een wachtlijst, dan is er sprake van een intramurale indicatie.
12. *IVA:* Regeling inkomensvoorziening volledig arbeidsongeschikten.
13. *Mantelzorg:* langdurige extramurale zorg die niet in het kader van een hulpverlenend beroep wordt geboden aan een hulpbehoevende door personen uit diens directe omgeving, waarbij zorgverlening rechtstreeks voortvloeit uit de sociale relatie en de gebruikelijke zorg van huisgenoten voor elkaar overstijgt.
14. *Mantelzorger:* een persoon die mantelzorg verleent als bedoeld in artikel 1, eerste lid, onder b van de Wet maatschappelijke ondersteuning, aan de zorgvrager.
15. *Medewerker:* een natuurlijk persoon die in opdracht van een opdrachtnemer, zoals omschreven in lid 19 van dit artikel, onder leiding en toezicht van een opdrachtgever zoals omschreven in lid 18 van dit artikel, inleenwerk ten behoeve van de opdrachtgever verricht.
16. *Noodhulp:* de werknemer, die door de werkgever ter vervanging in dienst wordt genomen in geval van ziekte, ongeval, vakantie, buitengewoon verlof of calamiteitenverlof zoals bedoeld in artikel 29 van deze cao. De noodhulp wordt door de werkgever voor bepaalde tijd, namelijk voor de tijd van de vervanging, aangesteld.
17. *Onderneming:* een onderneming of een deel daarvan waarin bedrijfsmatig voor menselijke consumptie vlees wordt bewerkt tot (toebereide) waren, al dan niet in samenhang met de bereiding van vleeswaren, en de verkoop daarvan aan particulieren, horeca of instellingen, alsmede voorverpakkingsbedrijven en centrale slagerijen.
18. *Opdrachtgever:* de natuurlijke of rechtspersoon, die een onderneming drijft zoals omschreven in lid 17 van dit artikel.
19. *Opdrachtnemer:* een uitzendonderneming.
20. *Overuren:* uren, waarin door de werknemer in opdracht van de werkgever arbeid is verricht en die uitgaan boven 9 uur per dag, gemiddeld 38 uur respectievelijk 43 uur per week voor alle managers vleesdetailhandel dus ook voor hen die hebben gekozen voor een arbeidsduur van 40 uur over de periode van het dienstrooster
(= 4 weken).
Voor werknemers die een 38-urige werkweek hebben en 4 dagen per week werken geldt dat uren waarin door de werknemer in opdracht van de werkgever werkzaamheden zijn verricht en die uitgaan boven de 9,5 uur per dag, over de periode van het dienstrooster, als overuren worden beschouwd.
21. *Parttimer:* de werknemer, die een gedeelte van de normale wekelijkse arbeidsduur in loondienst werkzaam is. De beloning en de overige rechten uit deze cao voortvloeiend worden voor de parttimer berekend naar evenredigheid.
22. *SVO:* SVO Opleiding voor de vleessector.
23. *Uitzendkracht:* de natuurlijke persoon die met een uitzendonderneming een uitzendovereenkomst aangaat en bij de werkgever te werk wordt gesteld door de uitzendonderneming.
24. *Uitzendonderneming:* de natuurlijke persoon of rechtspersoon die uitzendkrachten ter beschikking stelt van (uitzendt naar) opdrachtgevers.
25. *Uurloon:* het weekloon, gedeeld door het aantal uren van de normale wekelijkse arbeidsduur.
26. *Vast dienstverband:* een dienstverband tussen werkgever en werknemer waarbij sprake is van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd.
27. *Vervolguitkering:* vervolguitkering krachtens de WGA, zoals bedoeld in de WIA.
28. *VGL:* Vereniging van Grootwinkelbedrijven in Levensmiddelen
29. *Vlees:* delen van slachtdieren, te weten runderen, schapen, varkens, geiten en éénhoevige dieren die, al dan niet na toebereiding, tot menselijk voedsel kunnen dienen.
30. *Voorverpakkingsbedrijf:* een bedrijf waarin bedrijfsmatig vlees wordt be- en/of verwerkt en wordt voorverpakt in consumentenverpakking.
31. *VOS:* stichting Vormings- en Ontwikkelingsfonds in het Slagersbedrijf
32. *Werkgever:* de natuurlijke of rechtspersoon, die de onderneming drijft.
33. *Werknemer:* iedere vrouw of man die in dienst van de werkgever werkzaamheden verricht. Dit met uitzondering van de bestuurders van de onderneming en hoger leidinggevend personeel.
34. *WGA:* Regeling werkhervatting gedeeltelijk arbeidsgeschikten
35. *WIA:* Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen
36. *Zorgvrager:* de zorgvrager is de persoon die wordt verzorgd.



Artikel 2 Werkingssfeer

Deze overeenkomst is van toepassing op werkgevers en werknemers zoals omschreven in artikel 1 van deze overeenkomst.

Artikel 3 Verplichtingen van de werkgever

1. De werkgever is verplicht zich te gedragen zoals een goed werkgever betaamt.

2. De werkgever is verplicht de aanschaf en het onderhoud van de voorgeschreven werkkleding voor zijn rekening te nemen.

3. Indien bij de inwerkingtreding van deze cao voor één of meer werknemers (rechtens geldende) gunstiger arbeidsvoorwaarden bestaan dan in deze cao overeengekomen, blijven deze voor de betrokken werknemer gehandhaafd.

4. Werkgevers zullen een actief beleid voeren met betrekking tot de positie van vrouwen in de bedrijven. Vrouwen zullen extra gestimuleerd worden om deel te nemen aan de vakopleiding. Werkgevers zullen bevorderen dat vrouwen ook deelnemen aan de voortgezette opleiding en de ondernemersopleiding.

5. De werkgever zal het gebruik van uitbeenbedrijven beperken tot maximaal 25 procent van het totaal aantal werkzame personen per vestiging van de onderneming. Door de Commissie Arbeidsvoorwaarden kan, indien de omstandigheden hiertoe aanleiding geven, hiervan dispensatie worden gegeven.

6. Indien een uitzendkracht drie maanden of langer werkzaam is bij één en dezelfde werkgever, dan is deze werkgever verplicht er zorg voor te dragen dat de werknemer een uurloon verdient dat minimaal gelijk is aan het salaris dat hij conform deze cao zou verdienen indien hij in dienst zou zijn van de werkgever. Tevens heeft de uitzendkracht in dat geval aanspraak op de in artikel 13 genoemde koudetoeslag en avond-/nachttoeslag. De inlenende werkgever moet zich ervan verzekeren dat de betreffende uitzendkracht dit salaris en eventuele vergoedingen ontvangt.

Artikel 4 NEN-regeling

1. Definities
   a. Inspectie-instelling: het bedrijf of de instelling als bedoeld in artikel 1, punt 4 van deze cao.
   b. Medewerker: een natuurlijk persoon als bedoeld in artikel 1, punt 15 van deze cao.
   c. Opdrachtgever: een werkgever als bedoeld in artikel 1, punt 18 van deze cao.
   d. Opdrachtnemer: een bedrijf als bedoeld in artikel 1, punt 19 van deze cao.

2. NEN-plus regeling
   a. De opdrachtgever is verplicht om gebruik te maken van opdrachtnemers die NEN 4400-1 en/of NEN 4400-2 gecertificeerd zijn en voldoen aan de NEN-plus slagersregeling, genoemd onder b van dit lid, en ingeschreven staan in het register van de Stichting Normering Arbeid.
   b. De opdrachtgever is verplicht zich er van te verzekeren dat ten aanzien van medewerkers die aan zijn onderneming ter beschikking zijn gesteld gedurende deze periode:
      – de betaling van de van toepassing zijnde pensioenpremie plaatsvindt;
      – de betaling van de van toepassing zijnde toeslagen plaatsvindt;
      – de opbouw van tenminste de wettelijke vakantiedagen plaatsvindt;
      – de afdracht aan de van toepassing zijnde bedrijfstakfondsen plaatsvindt.
      – de betaling van de lonen overeenkomstig de Wet op het minimumloon en minimum vakantietoeslag zijn gedaan en, indien de van toepassing zijnde cao direct van toepassing is of algemeen verbindend is verklaard, binnen de loontabellen van de van toepassing zijnde cao vallen.
   c. De opdrachtgever stelt de stichting Vormings- en Ontwikkelingsfonds in het Slagersbedrijf op schriftelijk verzoek binnen de daarbij aangegeven termijn in kennis van het aantal ingeleende medewerkers, de periodes waarover zij ingeleend zijn en de opdrachtnemers bij wie zij in dienst zijn.
   d. De opdrachtgever is gehouden op schriftelijk verzoek van sociale partners in het slagersbedrijf, binnen 4 weken schriftelijk aan te tonen dat artikel 4, lid 2 sub a en sub c van de cao correct is nageleefd.

Artikel 5 Verplichtingen van de werknemer

1. De werknemers zijn verplicht de hun opgedragen werkzaamheden, voortvloeiende uit hun functie,



naar hun beste vermogen en op ordelijke wijze te verrichten. Bijvoorbeeld door:
a. zuinig gebruik van materiaal;
b. goede verzorging van machines en gereedschappen;
c. het bewaren van bedrijfsgeheimen;
d. het in acht nemen van de voorschriften omtrent veiligheid en hygiëne.

2. De werknemer die een volledige dienstbetrekking verricht, mag zonder voorafgaande toestemming van de werkgever geen arbeid verrichten voor andere werkgevers, indien het gaat om arbeid bij een concurrent van de werkgever.

3. Nevenfuncties behoeven de goedkeuring van de werkgever. De goedkeuring van de werkgever kan slechts worden geweigerd als er sprake is van:
   a. strijdigheid met de wettelijke voorschriften op het gebied van rust- en arbeidstijden;
   b. aantoonbare strijdigheid met de belangen van de werkgever.
   Bestaande nevenfuncties dienen door de werknemer schriftelijk aan de werkgever gemeld te worden. De werkgever dient schriftelijk te antwoorden of hij wel of niet akkoord gaat met de nevenfunctie van de werknemer.

4. Het is de werknemer niet toegestaan een al dan niet gehonoreerde nevenfunctie te vervullen of al dan niet gehonoreerde nevenwerkzaamheden te verrichten welke redelijkerwijs geacht kunnen worden onverenigbaar te zijn met zijn functie dan wel met de belangen of het aanzien van het bedrijf.

5. De werknemer met een dienstverband is gehouden de werkgever schriftelijk in kennis te stellen van het voornemen in loondienst van een andere werkgever nevenarbeid te gaan verrichten dan wel uit te breiden. Indien deze werkzaamheden of de uitbreiding daarvan naar oordeel van de werkgever het verrichten van goede arbeidsprestaties belemmeren, heeft de werkgever het recht het verrichten van deze nevenarbeid te verbieden.

6. De werknemer zal geen werkzaamheden verrichten die het vervullen van zijn functie of het belang van de werkgever aantoonbaar schaden of een vermenging van belangen betekenen die voorzienbaar schade voor de werkgever tot gevolg kan hebben. De werknemer is verplicht de werkgever desgevraagd te informeren over de omvang en inhoud van de werkzaamheden ter uitoefening van beroep of bedrijf die hij al dan niet in dienst van anderen verricht.

AANVANG DIENSTBETREKKING

Artikel 6 Proeftijd

1. De proeftijd wordt schriftelijk overeengekomen.

2. Bij het aangaan van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd kan een proeftijd worden overeengekomen van ten hoogste twee maanden.

3. Bij het aangaan van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd kan een proeftijd worden overeengekomen van ten hoogste:
   – een maand, indien de overeenkomst is aangegaan voor korter dan twee jaren;
   – twee maanden, indien de overeenkomst is aangegaan voor twee jaren of langer.

4. Indien het einde van een overeenkomst voor bepaalde tijd niet op een kalenderdatum is gesteld, kan een proeftijd worden overeengekomen van ten hoogste een maand.

Artikel 7 Dienstbetrekking voor (on)bepaalde tijd

1. De dienstbetrekking wordt schriftelijk vastgelegd en wordt voor onbepaalde tijd aangegaan, tenzij anders is overeengekomen.

2. Voor parttimers moet de overeengekomen arbeidstijd worden vastgelegd in een individuele schriftelijke arbeidsovereenkomst.

FUNCTIEOMSCHRIJVINGEN EN SALARISSCHALEN

Artikel 8 Schriftelijke mededeling functieomschrijving

1. De werkgever is verplicht aan de werknemer schriftelijk mede te delen welke functie hij heeft en in



welke loongroep hij is ingedeeld. Deze verplichting geldt bij indiensttreding en bij wijziging van de indeling.

2. Indien een werknemer geregeld meer dan één functie verricht, is zijn beloning overeenkomstig de functie die het hoogst is geclassificeerd.

Artikel 9 Personeel werkzaam in de slagerij, de voorverpakkingsinrichting en de centrale slagerij

Manager vleesdetailhandel (bedrijfsbeheerder of filiaalhouder):
De werknemer aan wie de volledige leiding van een zelfstandige slagerij dan wel van een filiaal is opgedragen of die de leiding heeft van een versafdeling in een supermarkt, waarvoor hij volledig verantwoordelijk is. Hij is opgeleid op het gebied genoemd onder ‘chef productie’. Daarenboven is hij geschoold op het gebied van productmanagement, total quality management, bedrijfsvoering en communicatie.
Leerling:
De werknemer die een opleiding volgt voor één van de hierna genoemde functies.
Chef:
De werknemer die onder verantwoordelijkheid van de ondernemer of manager vleesdetailhandel leiding geeft aan een of meerdere werknemers en in voorkomende gevallen de ondernemer of manager vleesdetailhandel vervangt.
Verkoper vlees:
De werknemer, die werkzaam is in de vleesverkoop en opgeleid is op het gebied van verkooptechniek, kennis heeft van vlees en vleesbereiding, van bedrijfshygiëne en vleesopslag, van presenteren en verpakken van vlees.
Verkoper vleeswaren:
De werknemer, die werkzaam is in de vleeswarenverkoop en opgeleid is op het gebied van verkooptechniek, kennis heeft van vleeswaren en de advisering hierover, van bedrijfshygiëne en vleeswarenopslag, van snijden en portioneren, van presenteren en verpakken van vleeswaren.
Verkoper vlees- en vleeswaren:
De werknemer, die werkzaam is in zowel de vlees- als vleeswarenverkoop en opgeleid is op de gebieden genoemd onder ‘verkoper vlees’ en ‘verkoper vleeswaren’.
Daarenboven is hij geschoold in de verkoop van vleeswaarspecialiteiten, luxe veka’s, salades en sauzen, maaltijden en maaltijdcomponenten.
Eerste verkoper vlees:
De werknemer, die werkzaam is in de vleesverkoop en opgeleid is op het gebied genoemd onder ‘verkoper vlees’. Daarboven is hij geschoold op het gebied van marketing en verkopen, goederenverwerking, inkoop en voorraadbeheer, promotie en verkoopbevordering; voorts beheerst hij minimaal twee vaktechnische elementen uit assortimentsverdieping.
Eerste verkoper vleeswaren:
De werknemer, die werkzaam is in de vleeswarenverkoop en opgeleid is op het gebied genoemd onder ‘verkoper vleeswaren’. Daarboven is hij geschoold op het gebied van marketing en verkopen, goederenverwerking, inkoop en voorraadbeheer, promotie en verkoopbevordering. Voorts is hij geschoold in minimaal twee vaktechnische elementen uit assortimentsverdieping.
Eerste verkoper vlees en vleeswaren:
De werknemer, die werkzaam is in zowel de vlees- als de vleeswarenverkoop en opgeleid is op de gebieden genoemd onder ‘verkoper vlees’ en ‘verkoper vleeswaren’. Daarboven is hij geschoold op het gebied van marketing en verkopen, goederenverwerking, inkoop en voorraadbeheer, promotie en verkoopbevordering. Voorts is hij geschoold in minimaal vier vaktechnische elementen uit assortimentsverdieping.
Chef verkoper:
De werknemer die werkzaam is in de vlees- en of vleeswarenverkoop, daar de dagelijkse leiding heeft en opgeleid is op de gebieden genoemd onder één van de eerste verkoopfuncties. Daarenboven is hij geschoold op het gebied van verkoopstrategie, winkelinrichting en winkelverzorging, leiding geven, begeleiden en opleiden en op het gebied van algemeen beheer.
Winkelslager:
De werknemer, die werkzaam is in de verkoop en opgeleid is op het gebied onder ‘productiemedewerker’ en ‘eerste verkoper vlees- en vleeswaren’. Hij bezit kennis en vaardigheden op het gebied van bewerken en portioneren van slachtdieren, presenteren en vleesbereiden. Hij is geschoold op het gebied van marketing, economie, recht en voedingsleer.
Productiemedewerker:
De werknemer, die werkzaam is in de productie en kennis en vaardigheden bezit op het gebied van het bewerken van rund- en varkensvlees tot en met het verdelen. Hij is geschoold op het gebied van productkennis, hygiëne, machineleer, arbo en elementaire EHBO. Facultatief voor de productiemedewerker zijn de aandachtsgebieden culinaire technieken en uitbenen.
Vleesbewerker:
De werknemer, die werkzaam is in de productie en opgeleid is op het gebied onder ‘productiemede-



werker'. Hij bezit kennis en vaardigheden op het gebied van het bewerken en portioneren van slachtdieren, het opleggen en het voorverpakken. Hij is geschoold op het gebied van marketing, economie, recht, voedingsleer, machines en gereedschappen.
Beginnend productiemedewerker:
De werknemer, die werkzaam is in de produktie in het eerste jaar van zijn praktijk in het slagersbedrijf en geen opleiding volgt.
Aankomend productiemedewerker:
De werknemer, die werkzaam is in de produktie in het tweede jaar en derde jaar van zijn praktijk in het slagersbedrijf en geen opleiding volgt.
Vleeswarenbereider:
De werknemer, die werkzaam is in de productie en opgeleid is op het gebied onder 'productiemedewerker'. Hij bezit kennis en vaardigheden op het gebied van worstmaken en vleeswarenbereiden. Hij is geschoold op het gebied van marketing, economie, recht, voedingsleer, grond- en hulpstoffen, machines en gereedschappen.
Traiteur:
De werknemer, die werkzaam is in de productie en opgeleid is op het gebied onder 'productiemedewerker' inclusief het onderdeel 'culinaire technieken'. Hij bezit kennis en vaardigheden op het gebied van het bereiden en samenstellen van soepen en sauzen, ragoutachtige producten, maaltijden c.q. maaltijdcomponenten, vers vlees specialiteiten en salades. Hij is geschoold op het gebied van marketing, economie, recht en voedingsleer.
Chef vleesbewerker:
De werknemer, die werkzaam is in de productie, daar de dagelijkse leiding heeft en opgeleid is op een van de volgende gebieden: winkelslager, vleesbewerken, vleeswarenbereider of traiteur. Daarenboven is hij geschoold op het gebied van algemeen beheer, leidinggeven, bedrijfsinrichting, productiebeheersing, economie en recht.
Ambulante werknemer:
De werknemer wiens functie meebrengt dat hij regelmatig in verschillende vestigingen van de onderneming werkzaam is en als zodanig is aangesteld.
Inpakker/oplegger:
De werknemer die zelfstandig en volgens voorschrift vlees inpakt volgens de juiste snit en normering.
Medewerker krattenwasserij:
De werknemer die zelfstandig en volgens voorschrift machinaal kratten reinigt.
Schoonmaker:
De werknemer die zelfstandig en volgens voorschrift schoonmaakwerkzaamheden verricht.
Expeditiemedewerker:
De werknemer die zelfstandig, volgens voorschrift en in de juiste laadvolgorde vrachtwagens inlaadt en de routeplanning maakt.
Orderpicker:
De werknemer die zelfstandig en volgens voorschrift partijen gereed maakt voor uitprijzen en deze vervoert naar de uitprijsruimte.
Machinebediende:
De werknemer die zelfstandig en volgens voorschrift de uitprijsmachine en de daarbij behorende randapparatuur bedient.
Uitbener:
De werknemer die zelfstandig en volgens voorschrift conform de gegeven snitopdracht delen van een karkas uitbeent.
Deegbereider:
De werknemer die zelfstandig en volgens voorschrift vlees machinaal verwerkt tot deeg.
Voorbereider:
De werknemer die zelfstandig en volgens voorschrift vlees bewerkt en/of verwerkingsklaar maakt t.b.v. de bereiding van het vlees tot deeg.
Verdeler/vliezer:
De werknemer die zelfstandig en volgens voorschrift vlees bewerkt en verdeelt onder verwijdering van onzuiverheden en van overbodige delen, met name van de vliezen.
Portioneerder:
De werknemer die zelfstandig en volgens voorschrift vlees bewerkt, verdeelt en portioneert conform de gegeven snitopdracht.
Hoofd Uitprijs:
De werknemer die zelfstandig en volgens voorschrift leiding geeft aan de uitprijsafdeling.
Hoofd Inpak:
De werknemer die zelfstandig en volgens voorschrift leiding geeft aan de inpakafdeling.
Hoofd Slagerij van een voorverpakkingsinrichting:
De werknemer die zelfstandig en volgens voorschrift leiding geeft aan de afdeling slagerij van een voorverpakkingsinrichting.



Artikel 10 Overig personeel

Hiertoe behoren administratief personeel en chauffeurs. De werknemers worden naar de aard van de in hoofdzaak verrichte arbeid door de werkgever in één der volgende (loon)groepen ingedeeld.

(Loon)groep 0

Het gedurende het eerste jaar verrichten van werkzaamheden waarvoor géén opleiding noodzakelijk is, alsmede van zeer eenvoudige, steeds wederkerende werkzaamheden van hetzelfde karakter, waarvoor geen of geringe praktijkervaring noodzakelijk is. Het werk wordt onder directe leiding uitgevoerd, zoals: loopwerk, telwerk, archief- en adresseerwerkzaamheden en zeer eenvoudig registreerwerk. Voorbeeldfuncties:
- medewerker tekstverwerking Nederlands
- aankomend administratief assistent
- transportmedewerker.

(Loon)groep 1

Het gedurende het tweede jaar verrichten van de hiervoor bij (loon)groep 0 aangeduide werkzaamheden.

(Loon)groep 2

Het verrichten van werkzaamheden waarvoor enige theoretische kennis en praktijkervaring nodig is. De werkzaamheden worden soms met een zekere mate van zelfstandigheid uitgevoerd.
- Voorbeeldfuncties:
- medewerker tekstverwerking (Nederlands)
- chauffeur-bezorger.

(Loon)groep 3

Het verrichten van werkzaamheden waarvoor enige algemene ontwikkeling en theoretische kennis alsmede praktijkervaring noodzakelijk is.
Een redelijke mate van zelfstandigheid bij de uitvoering wordt verlangd.
- Voorbeeldfuncties:
- medewerker tekstverwerking (vreemde talen)
- administratief assistent
- telefonist/receptionist
- telefonische verkoper
- all-round chauffeur
- vrachtwagenchauffeur.

(Loon)groep 4

Het verrichten van werkzaamheden waarvoor naast een redelijke algemene ontwikkeling theoretische kennis en enige jaren praktijkervaring gewenst zijn. De werkzaamheden worden met een ruime mate van zelfstandigheid uitgevoerd.
Voorbeeldfuncties:
- assistent bedrijfsadministratie/boekhouding
- assistent inkoop
- assistent loon- en salarisadministratie/personeelszaken
- magazijnmeester.

(Loon)groep 5

Het verrichten van werkzaamheden welke ruime theoretische kennis, algemene ontwikkeling en praktijkervaring vragen. Het werk vraagt een grote mate van zelfstandigheid benevens het tonen van initiatief op het eigen werkterrein. Soms wordt leiding gegeven aan één of meer ondergeschikten.
Voorbeeldfuncties:
- steno-typist moderne talen
- boekhouder
- bedrijfsadministrateur.

Artikel 11

1. Indeling in loongroepen

Loongroep A0:
- Werknemers zonder opleiding eerste jaar.
- Beginnend productiemedewerker.

Loongroep A1:
- Verkoper vlees
- Verkoper vleeswaren
- Leerling deegbereider tweede jaar
- Leerling voorbereider tweede jaar
- Leerling portioneerder/orderpicker tweede jaar
- Leerling uitbener tweede jaar
- Leerling vliezer/verdeler tweede jaar
- Leerling machine-bediende tweede jaar
- Aankomend productiemedewerker zonder opleiding tweede jaar
- Schoonmaker/medewerker krattenwasserij tweede jaar
- Werknemers zonder opleiding tweede jaar

Loongroep A2:
- Verkoper vlees en vleeswaren
- Eerste verkoper vlees
- Eerste verkoper vleeswaren
- Inpakker/oplegger
- Schoonmaker/medewerker krattenwasserij
- Werknemers zonder opleiding derde jaar
- Aankomend productiemedewerker zonder opleiding derde jaar
- Expeditiemedewerker

Loongroep B:
- Eerste verkoper vlees en vleeswaren
- Gediplomeerd machine-bediende
- Gediplomeerd orderpicker
- Productiemedewerker

Loongroep B1:
- Chef-verkoper

Loongroep C:
- Gediplomeerd uitbener

Loongroep D:
- Gediplomeerd deegbereider
- Gediplomeerd voorbereider
- Gediplomeerd vleesbereider
- Gediplomeerd verdeler/vliezer

Loongroep E:
- Winkelslager
- Gediplomeerd portioneerder
- Vleesbewerker
- Vleeswarenbereider
- Traiteur

Loongroep G:
- Chef-winkelslager
- Hoofd Uitprijs
- Hoofd Inpak
- Chef-vleesbewerker
- Chef-vleeswarenbereider
- Chef-traiteur

Loongroep H:
Manager vleesdetailhandel die dagelijks leiding geeft aan minder dan 3 werknemers over tenminste 3 dagen van een vijfdaagse arbeidsweek of over tenminste 4 dagen van een zesdaagse arbeidsweek.
Loongroep I:
Manager vleesdetailhandel die dagelijks leiding geeft aan 3 t/m 6 werknemers over tenminste 3 dagen van een vijfdaagse arbeidsweek of over tenminste 4 dagen van een zesdaagse arbeidsweek.
Loongroep J:
- Hoofd slagerij van een voorverpakkingsinrichting
- Manager vleesdetailhandel die dagelijks leiding geeft aan meer dan 6 werknemers over tenminste 3 dagen van een vijfdaagse arbeidsweek of over tenminste 4 dagen van een zesdaagse arbeidsweek.

2. a. Het loon van de werknemer, ingedeeld in één van de loongroepen zoals genoemd in het eerste lid en in artikel 10, is tenminste gelijk aan het voor zijn leeftijd, dan wel voor zijn functiejaren

vastgestelde bedrag zoals vermeld in de loontabellen in bijlage 2, welke geacht worden een geïntegreerd onderdeel uit te maken van deze cao.

b. Op de loongroepen A0 tot en met J Personeel slagerij, voorverpakkingsinrichting en centrale slagerij zijn van toepassing de brutolonen zoals opgenomen in de loontabellen 1 t/m 26 voor de daarvoor betreffende periode (bijlage 2).

c. Op de loongroepen 0 tot en met 5 Overig personeel zijn van toepassing de brutolonen zoals opgenomen in de loontabellen 27 t/m 38 voor de daarvoor betreffende periode (bijlage 2).

d. De in deze cao genoemde functielonen zijn minimumregelingen, waarvan naar boven kan worden afgeweken.

e. Waar het loon lager is dan het wettelijke minimum(jeugd)loon, is dit minimum(jeugd)loon van toepassing.

3. Voor managers vleesdetailhandel kan boven het functieloon een provisieregeling uitsluitend schriftelijk, op straffe van nietigheid, worden overeengekomen.

Artikel 12 Inschaling en persoonlijke toeslag

1. Inschaling geschiedt aan de hand van de uit te oefenen dan wel de uitgeoefende functie en het aantal in de functie werkzaam geweest zijnde jaren.

2. Bij functieverhoging wordt men ingeschaald op het dichtstbijzijnde hogere bedrag van de dan geldende loongroep.

3. Ambulante werknemers worden ingedeeld in de naast gelegen hogere loongroep dan de functie waarin zij werkzaam zijn.

4. a. Indien bij indiensttreding of functiewijziging het feitelijke loon hoger is dan het maximum van de betreffende loongroep, wordt ingeschaald op het hoogste bedrag van de voor betrokkene geldende loongroep. Het verschil tussen het feitelijke loon en het maximum van de loongroep wordt omgezet in een persoonlijke toeslag.

b. Van een persoonlijke toeslag is alleen dan sprake als deze toeslag schriftelijk door de werkgever en de werknemer is vastgelegd.

c. De in lid 4a bedoelde persoonlijke toeslag wordt bij gelegenheid van algemene loonsverhoging afgebouwd met jaarlijks 1% van het schaalloon bij 0 functiejaren.

d. Bij herindeling in een hogere loongroep wordt de persoonlijke toeslag verminderd met maximaal de helft van het bedrag, waarmee het schaalloon stijgt.

e. Bij herindeling in een lagere loongroep wordt de persoonlijke toeslag verminderd met maximaal de helft van het bedrag, waarmee het schaalloon daalt.

Artikel 13 Toeslagen

1. Koudetoeslag
De werknemer die, in verband met de voorbewerking en verpakking van vlees, in hoofdzaak werkzaam is in ruimten die gekoeld worden tot een temperatuur beneden 12 graden Celsius, heeft recht op een koudetoeslag van bruto € 9,50 per week.

2. Overwerktoeslag in afwijking van het dienstrooster
De overwerktoeslag voor de eerste 2 overuren per week bedraagt 25% van het uurloon, voor de daarop volgende uren 50%.
De overwerktoeslag voor overuren op een vrije dag bedraagt 50% van het uurloon voor de eerste twee uur en 100% voor de daarop volgende uren (zie voor compensatie in vrije tijd: artikel 24, lid 6).
Eén en ander conform de systematiek van de definitie van overuren ex artikel 1.

3. Avond-/nachttoeslag
Indien de werknemer werkzaamheden verricht in de periode die ligt tussen 20.00 uur ’s avonds en 06.00 uur ’s ochtends heeft hij recht op een toeslag die 30% van het uurloon bedraagt indien arbeid wordt verricht tussen 20.00 uur en 22.00 uur, en die 50% van het uurloon bedraagt indien de werkzaamheden worden verricht tussen 22.00 uur en 06.00 uur.

4. Samenloop van toeslagen
Er vindt geen stapeling plaats van toeslagen als bedoeld in het twee en derde lid. Als op hetzelfde moment de toeslagen als bedoeld in het twee en derde lid van toepassing zijn, geldt de hoogste toeslag.

Artikel 14 Verstrekkingen in natura

1. Aan werknemers mag als verstrekking in natura een onbelaste korting op een product uit het eigen bedrijf worden gegeven van maximaal 20% van de waarde in het economische verkeer.

3. De onbelaste korting zoals genoemd in het eerste lid bedraagt in 2015 maximaal € 500,–.

Artikel 15 Reiskostenregeling

De werknemer heeft recht op een reiskostenvergoeding woon-werkverkeer volgens onderstaande regeling:

1. De reiskostenregeling geldt voor alle werknemers die voor hun woon-werkverkeer geen gebruik maken van een auto van de werkgever.
2. Als regel worden de reiskosten berekend op basis van het ter beschikking staand openbaar vervoer via de kortst mogelijke route en tegen de laagst mogelijke kosten.
3. De hoogte van de reiskostenvergoeding is gelijk aan de werkelijke openbaar vervoertarieven.
4. Er is voor de werknemer een eigen bijdrage in de reiskosten. De eigen bijdrage bedraagt € 4,– per werkdag.
5. De reiskostenvergoeding geldt alleen voor gewerkte dagen, dus niet tijdens vakantie en/of ziektedagen en/of buitengewoon verlofdagen.
6. Bij overplaatsing van een werknemer wordt de reiskostenvergoeding herzien op basis van de nieuwe woon-werkafstand.
7. Een werknemer die op eigen initiatief verder weg gaat wonen van zijn werkplaats ontvangt geen hogere reiskostenvergoeding dan is vastgesteld op grond van zijn oorspronkelijke woonplaats. Van deze regel kan worden afgeweken na overeenstemming met de werkgever.
8. Bij overplaatsing op verzoek van werkgever naar een werkplek, waarbij wegens reistijd redelijkerwijs niet verlangd kan worden dat werknemer gebruik maakt van het openbaar vervoer en werknemer dientengevolge aangewezen is op individueel vervoer, krijgt werknemer een toeslag van 50% op zijn reiskostenvergoeding conform onderhavige regeling.
   Bij incidentele overplaatsingen is van toepassing de regeling incidentele overplaatsing zoals vermeld in het negende lid.
9. Incidentele overplaatsing.
   Indien een werknemer, in opdracht van de werkgever, incidenteel werkzaamheden verricht in een filiaal dat gelegen is op een afstand van tenminste 5 kilometer van het filiaal waar hij normaal zijn werkzaamheden verricht en sprake is van hogere reiskosten, zal een reiskostenvergoeding worden verstrekt.
   De vergoeding bedraagt:
   - bij gebruik van het openbaar vervoer: de kosten van de laagste tarieven openbaar vervoer;
   - bij gebruik van eigen auto in opdracht van de werkgever de maximale belastingvrije vergoeding per kilometer.

   Indien er geen opdracht door de werkgever is verstrekt, kiest de werknemer de aard van het vervoer.
10. Reiskostenregeling ambulante werknemers.
   Aan de werknemer, die in opdracht van de werkgever regelmatig in verschillende filialen werkzaamheden verricht en in opdracht van de werkgever voor vervoer gebruik maakt van een eigen auto, wordt de maximale belastingvrije vergoeding per kilometer verstrekt.
   Indien voor vervoer gebruik gemaakt wordt van het openbaar vervoer geldt een vergoeding van de kosten tegen de laagste tarieven.
   Indien er geen opdracht door de werkgever is verstrekt, kiest de werknemer de aard van het vervoer.

Artikel 16 Uitbetaling van loon

1. Uitbetaling per 4 weken of per maand gebeurt zodanig dat de werknemer op de voorlaatste dag van de betalingsperiode over het loon kan beschikken.

2. Wijziging van betalingsperiode gebeurt slechts na overleg tussen werkgever en werknemer.

3. Er dient een schriftelijke specificatie van de berekening van het brutoloon, het nettoloon en de toeslagen aan de werknemer te worden verstrekt zowel bij indiensttreding als bij wijziging van het loon.
   Wordt boven het op deze wijze berekende loon het hierdoor ontstane loonbedrag vermeerderd met vergoedingen waarop geen belastingen of premie-inhoudingen van toepassing zijn, dan dient deze vergoeding in de schriftelijke specificatie apart vermeld te worden.

4. In afwijking van het eerste lid vindt bij beëindiging van het dienstverband de uitbetaling van het



loon plaats zo spoedig mogelijk na beëindiging van het dienstverband.

5. De werkgever is verplicht het loon over de aaneengesloten vakantie en de vakantiebijslag op een zodanig tijdstip te betalen aan de werknemer dat deze bij aanvang van de aaneengesloten vakantie na 1 mei het totale bedrag in zijn bezit heeft.

Artikel 17 Initiële loonsverhoging

1. Met ingang van 1 januari 2015 worden de feitelijke lonen behorend bij de loongroepen A0 tot en met J Personeel slagerij, voorverpakkingsinrichting en centrale slagerij alsmede de feitelijke lonen behorend bij de loongroepen 0 tot en met 5 Overig personeel verhoogd met 1,25%.

2. Bij de berekening van de uurlonen in deze cao wordt uitgegaan van de uurlonen, zoals die golden op 31 maart 2014. Deze uurlonen worden op 1 januari 2015 verhoogd met 1,25%. De aldus berekende uurlonen worden afgerond op hele eurocenten. Uit deze uurlonen worden de weeklonen, de 4-wekenlonen en de maandlonen berekend.

3. De medewerker die de erkende branchetitel ‘Meesterslager’ heeft behaald krijgt een vaste toeslag van 2% op het schaalmaximum van de loongroep waarin hij is ingedeeld. De extra periodiek gaat in met ingang van de loonbetalingsperiode volgend op die waarin de titel is behaald.

Artikel 18 Ploegendienst en beloning

1. Van ploegentoeslag is sprake indien ploegenarbeid wordt verricht.

2. Onder ploegenarbeid wordt het volgende verstaan:
   a. Het betreft 2 groepen van onderscheidende werknemers.
   b. Er moet sprake zijn van het daadwerkelijk overdragen van werkzaamheden.
   c. Overlap van diensten maximaal 1 uur per dienst.
   d. De diensten dienen afwisselend te zijn en elkaar op te volgen.
   e. De diensten bestrijken regelmatig en systematisch ongunstige uren.
   f. Werknemers moeten alle voorkomende diensten in het ploegenrooster in regelmaat draaien.
   g. Arbeid verricht in ploegendiensten die in de ochtend en de middag plaatsvinden en niet in de avond en nacht.

3. Voor werknemers die arbeid in een tweeploegendienst (ochtend- en middagdienst) verrichten, wordt het feitelijke periodieke salaris verhoogd met een toeslag van 15% voor zowel de ochtenddienst als voor de middagdienst.
   Een dienst in de middag kan doorlopen in de avond tot maximaal 23.00 uur.

4. Indien in ploegendienst wordt gewerkt, zijn werknemers vanaf 55 jaar niet meer verplicht om in ploegendienst te werken.

5. Als er recht bestaat op een ploegentoeslag zoals vermeld in het eerste lid, bestaat er over de uren waarop ploegenarbeid is verricht geen recht op een avondtoeslag, een nachttoeslag of een overwerktoeslag.

6. Er bestaat recht op overwerktoeslag na afloop van een ploegendienst als de werknemer aansluitend aan zijn dienst nog arbeid verricht.
   Artikel 13, vierde lid (samenloop van toeslagen) is tevens van toepassing.

ARBEIDSDUUR

Artikel 19 Arbeidsweek

1. De arbeidsweek loopt van maandag tot en met zaterdag.

2. Geen arbeid wordt verricht op zondag en algemeen erkende feestdagen.

3. Van het bepaalde in het vorige lid kan slechts met instemming van de werknemer worden afgeweken. In dat geval heeft hij recht op een toeslag van 100% van het uurloon.

Artikel 20 Arbeidsduur personeel van 16 jaar en ouder

1. a. De normale arbeidsduur, berekend volgens het dienstrooster (= 4 weken) bedraagt gemiddeld

38 uur verdeeld over maximaal 5 dagen. Voor de arbeidsduur van een manager vleesdetailhandel wordt verwezen naar artikel 21.

b. De normale arbeidsduur ligt volgens dienstrooster tussen 06.00 uur en 22.00 uur.

c. De arbeidstijd inclusief overwerk bedraagt voor een werknemer van 18 jaar en ouder:
   I. maximaal 12 uur per dienst;
   II. maximaal 60 uur per week;
   III. gemiddeld 55 uur per week per 4 weken;
   IV. gemiddeld 48 uur per week per 16 weken.

d. De arbeidstijd exclusief overwerk bedraagt voor een werknemer van 18 jaar en ouder per dienst maximaal 9 uur, tenzij de werknemer een 38-urige werkweek heeft en vier dagen per week werkt, in welke geval de arbeidstijd exclusief overwerk per dienst maximaal 9,5 uur bedraagt.

e. De arbeidstijd inclusief overwerk bedraagt voor een jeugdige werknemer (16- en 17 jaar):
   I. maximaal 9 uur per dienst;
   II. maximaal 45 uur per week;
   III. gemiddeld 40 uur per week per 4 weken.

2. Een werknemer kan maximaal 2 avonden per week verplicht worden te werken, tenzij de openingstijden dusdanig verlegd zijn dat de avond een onderdeel is van de werkweek.

3. De werknemer verricht de normale arbeidsduur volgens het dan geldende dienstrooster (= 4 weken). Dienstroosters worden steeds 2 weken voor de ingangsdatum door de werkgever vastgesteld en dienen vervolgens ter kennis van de werknemer gebracht te worden.

4. De werkgever is verplicht de werknemer ononderbroken zijn werkzaamheden te laten verrichten. Werkgever en werknemer kunnen op verzoek van de werknemer beslissen dat van deze verplichting wordt afgeweken. Een koffie- of theepauze (15 minuten) of lunchpauze geldt niet als onderbreking en evenmin als arbeidstijd.

Artikel 21 Arbeidsduur voor managers vleesdetailhandel

1. De normale wekelijkse arbeidsduur voor managers vleesdetailhandel bedraagt volgens dienstrooster gemiddeld 43 uur verdeeld over 5 of 6 dagen per week. De maximale arbeidstijd (exclusief overwerk) bedraagt 9 uur per dienst. Voor managers vleesdetailhandel van 50 jaar en ouder geldt dat de normale wekelijkse arbeidsduur wordt verdeeld over 5 dagen per week.

2. De arbeidstijd inclusief overwerk bedraagt voor managers vleesdetailhandel van 18 jaar en ouder:
   I. maximaal 12 uur per dienst;
   II. maximaal 60 uur per week;
   III. gemiddeld 55 uur per week per 4 weken;
   IV. gemiddeld 48 uur per week per 16 weken.

3. Het vroegste tijdstip van aanvang van de werkzaamheden voor deze werknemers is 06.00 uur, het laatste van beëindiging is 22.00 uur.

Artikel 22 Ambulante werknemers

1. Voor ambulante werknemers zal het gedeelte van de reistijd boven de 60 minuten per dag worden beschouwd als werktijd.

2. Voor werknemers die incidenteel ambulant zijn, zal de reistijd die meer bedraagt dan de normale reistijd worden beschouwd als werktijd.

Artikel 23 Loondoorbetaling en vakantieopbouw in een week waarin één of meer algemeen erkende feestdag(en) vallen

1. De werknemer met een fulltime of parttime arbeidsovereenkomst die op vaste dagen per week werkzaam is, waarbij deze vaste werkdagen contractueel zijn overeengekomen, heeft voor elke algemeen erkende feestdag, als bedoeld in artikel 1, recht op een vrije dag met behoud van het feitelijk loon en opbouw van vakantie-uren, indien deze feestdag op zijn vaste werkdag valt.

2. Indien de vaste werkdagen niet contractueel zijn vastgelegd, is er recht op een vrije dag met behoud van loon en opbouw van vakantie-uren, indien de betreffende werknemer, zijn reguliere arbeidspatroon beschouwend, op de dag waarop de feestdag valt, normaliter wel had moeten werken.



3. Indien de vaste werkdagen niet contractueel zijn vastgelegd, is er geen recht op een vrije dag met behoud van loon en opbouw van vakantie-uren, indien de betreffende werknemer, zijn reguliere arbeidspatroon beschouwend, op de dag waarop de feestdag valt, normaliter niet had moeten werken.

4. De werkgever is verplicht bij het beoordelen van het reguliere arbeidspatroon van de werknemer zoals genoemd in het derde lid van dit artikel, zich te gedragen zoals een goed werkgever betaamt.

Artikel 24 Overwerk

1. Overuren: uren waarin door de werknemer in opdracht van de werkgever arbeid is verricht en die uitgaan boven 9 uur per dag, gemiddeld 38 uur respectievelijk 43 uur per week voor alle managers vleesdetailhandel dus ook voor hen die hebben gekozen voor een arbeidsduur van 40 uur over de periode van het dienstrooster.
   Voor werknemers die een 38-urige werkweek hebben en 4 dagen per week werken geldt dat uren waarin door de werknemer in opdracht van de werkgever werkzaamheden zijn verricht en die uitgaan boven de 9,5 uur per dag, over de periode van het dienstrooster, als overuren worden beschouwd.

2. Overwerk wordt door of namens de werkgever opgedragen, indien het bedrijfsbelang dit vereist.

3. Overwerk dient zoveel mogelijk te worden voorkomen.

4. Aan werknemers van 55 jaar en ouder kan de verplichting tot het verrichten van overwerk niet worden opgelegd.

5. Overwerk wordt, nadat het is verricht, in de eerstvolgende loonbetalingsperiode afgerekend.

6. In overleg tussen werkgever en werknemer kunnen de overgewerkte uren en de daarbij behorende toeslag geheel of gedeeltelijk worden gecompenseerd in vrije tijd. Deze vrije tijd moet binnen dertig dagen na het verrichten van het overwerk worden opgenomen (Zie voor overuren en overwerktoeslag: artikel 13, lid 2).

7. Voor parttimers is er sprake van overwerk, indien wordt afgeweken van de arbeidsduur, als bedoeld in de artikelen 20 en 21 en van de voor de onderneming geldende normale arbeidsduur.

Artikel 25 Gebruik van maaltijd

1. Werknemers die 7,6 uur of meer per dag werken en die werkzaamheden verrichten voor 17.00 uur en na 19.00 uur hebben recht op een maaltijdvergoeding op basis van een menu waarvan de prijs is vastgesteld op € 11,90 tenzij door de werkgever een gelijkwaardige maaltijd wordt verstrekt.

2. In afwijking van het eerste lid hebben ook werknemers die na aftrek van de duur van alle pauzes tenminste 10 uur of meer per dag werken recht op een maaltijdvergoeding op basis van een menu waarvan de prijs is vastgesteld op € 11,90 tenzij door de werkgever een gelijkwaardige maaltijd wordt verstrekt.

Artikel 26 Seniorenregeling en vrijwillig vervroegd uittreden

1. Een werknemer van 60 jaar en ouder kan in het kader van leeftijdsbewust personeelsbeleid (preventie uitval vanwege afnemende belastbaarheid en benodigde herstel van krachten), onder de voorwaarden zoals gesteld in de hierna volgende leden, van de mogelijkheid gebruikmaken om 80% van zijn reguliere arbeidsduur per week te gaan werken, tegen doorbetaling van 90% van het feitelijke loon dat de werknemer zou hebben verdiend, als hij niet minder was gaan werken. Deze regeling wordt de seniorenregeling genoemd.

2. De pensioenopbouw ondervindt geen wijziging tijdens het gebruikmaken van de seniorenregeling door de werknemer. Tijdens het gebruikmaken van de seniorenregeling blijft de pensioenopbouw gebaseerd op de oorspronkelijke arbeidsuren. Zowel het overeengekomen werkgeversdeel als het overeengekomen werknemersdeel van de pensioenpremie wordt op de 100% pensioenopbouw gebaseerd.

3. Om voor de seniorenregeling in aanmerking te kunnen komen dient de werknemer gedurende minimaal 10 aaneensluitende jaren direct voorafgaand aan de ingangsdatum van deelneming aan de seniorenregeling werkzaam te zijn geweest bij de werkgever.

4. Een parttimer kan alleen van de seniorenregeling gebruikmaken indien hij tenminste 75% van de normale arbeidsduur werkzaam is.

5. Werknemer en werkgever leggen in een schriftelijke overeenkomst tenminste vast, de ingangsdatum waarop de seniorenregeling wordt toegepast, de dag of uren waarop de werknemer niet werkt, de loondoorbetaling en de pensioenopbouw zoals gesteld in respectievelijk het eerste en het tweede lid.

6. Indien de arbeidsduur van de werknemer in de vijf jaar direct voorafgaand aan de ingangsdatum van deelneming aan de seniorenregeling op grond van de Wet aanpassing arbeidsduur is vermeerderd, kan alleen gebruik worden gemaakt van de seniorenregeling voor het aantal uren dat de werknemer, voorafgaande aan de arbeidsduurvermeerdering, een dienstverband had.

7. Van de schriftelijk vastgelegde vrije dag of vrije uren kan alleen na onderlinge overeenstemming tussen werkgever en werknemer worden afgeweken.

8. Het is de werknemer niet toegestaan om op de vrije dag of de vrije uren die ontstaat door het sluiten van de in het vijfde lid genoemde overeenkomst, werkzaamheden te verrichten, hetzij op basis van een arbeidsovereenkomst, hetzij in de zelfstandige uitoefening van zijn beroep of bedrijf.

9. Een verzoek tot gebruikmaking van de seniorenregeling dient door de werknemer minimaal 3 maanden voor de datum van ingang bij de werkgever te worden ingediend.

10. De werknemer ontvangt 8% vakantiebijslag op basis van het door hem feitelijk verdiende brutoloon.

11. Voor de werknemer die gebruik maakt van de seniorenregeling, wordt de opbouw van vakantie-uren naar evenredigheid verminderd.

12. Een werknemer van 60 jaar of ouder die gebruikmaakt van de seniorenregeling, heeft géén recht op de extra vakantie-uren zoals vermeld in artikel 27, tweede lid.

13. De werkgever is geen reiskostenvergoeding verschuldigd voor dagen waarop de seniorenregeling wordt toegepast en er op die dagen niet wordt gewerkt.

14. In bijzondere situaties kan worden afgeweken van het gestelde in het negende lid.

15. De overuren voor deze werknemers gaan pas gelden na de in artikel 20 en artikel 21 vermelde normale arbeidsduur per week.

16. Voor oudere werknemers is er een regeling voor vrijwillig vervroegd uittreden, welke is opgenomen in de Cao Vrijwillig Uittreden Slagersbedrijf.

Artikel 27 Vakantie-uren

1. Iedere werknemer die op 1 mei gedurende 1 jaar onafgebroken bij dezelfde werkgever in dienst is geweest, heeft recht op 20 wettelijke vakantiedagen à 7,6 uur per dag en 5 bovenwettelijke vakantiedagen à 7,6 uur per dag met behoud van loon (in totaal 25 vakantiedagen x 7,6 uur = 190 uur).
Voor managers vleesdetailhandel bedraagt dit aantal uren 215 (25 vakantiedagen x 8,6 uren).
Bij een parttime dienstverband vindt het toekennen van vakantie-uren naar evenredigheid plaats.
Bij de tweede ziekmelding van de werknemer in één vakantiejaar worden de aantallen van 190 en 215 uren verminderd met 7,6 resp. 8,6.

2. Iedere werknemer, die op 1 mei in enig jaar een leeftijd heeft volgens onderstaande tabel en op deze datum tenminste gedurende 1 jaar onafgebroken bij dezelfde werkgever in dienst is geweest, heeft in het kader van leeftijdsbewust personeelsbeleid (preventie uitval vanwege afnemende belastbaarheid) recht op de navolgende extra bovenwettelijke vakantie-uren per jaar, boven de in het eerste lid vermelde uren:

Leeftijd	Extra vakantie-uren	Extra vakantie-uren
	Manager vleesdetailhandel	Overige werknemers
50 t/m 54 jaar	8,6 uur (1 dag à 8,6 uur)	7,6 uur (1 dag à 7,6 uur)
55 t/m 57 jaar	34,4 uur (4 dagen à 8,6 uur p/d)	30,4 uur (4 dagen à 7,6 uur p/d)
58 t/m 59 jaar	43 uur (5 dagen à 8,6 uur p/d)	38 uur (5 dagen à 7,6 uur p/d)

Leeftijd	Extra vakantie-uren	Extra vakantie-uren
	Manager vleesdetailhandel	Overige werknemers
60 jaar en ouder	51,6 uur (6 dagen à 8,6 uur p/d)	45,6 uur (6 dagen à 7,6 uur p/d)

Bij een parttime dienstverband vindt het toekennen van extra vakantie-uren naar evenredigheid plaats.

3. Een werknemer van 60 jaar of ouder die gebruikmaakt van de seniorenregeling zoals vermeld in artikel 26, heeft géén recht op de extra vakantie-uren zoals vermeld in het tweede lid.

4. Van de 190 vakantie-uren zoals vermeld in het eerste lid heeft de werknemer recht op 114 aaneengesloten uren vakantie. Voor managers vleesdetailhandel bedraagt dit aantal uren 129 van het totaal aantal uren van 215 zoals vermeld in het eerste lid. Werkgever en werknemer kunnen overeenkomen dat de aaneengesloten vakantie zal worden gegeven in 76 uren aaneengesloten en 38 uren aaneengesloten. Voor managers vleesdetailhandel bedragen deze uren 86 respectievelijk 43. De aaneengesloten vakantie zal worden gegeven tussen 1 mei en 1 november. In overleg tussen werkgever en werknemer kan de aaneengesloten vakantie op een ander tijdstip worden genoten. Over het opnemen van de aaneengesloten vakantie dient tussen de werkgever en de werknemer voor 1 februari voorafgaande aan de aaneengesloten vakantie overleg te worden gepleegd.
   Bij sluiting van het bedrijf wegens vakantie is de werknemer gehouden zijn aaneengesloten vakantie daarmede te doen samenvallen indien de sluitingsperiode hem uiterlijk 1 december voorafgaande aan de aaneengesloten vakantie of bij indiensttreding van de werknemer door de werkgever is meegedeeld.

5. De andere vakantie-uren.
   a. 7,6 uren kunnen door de werkgever aangewezen worden als verplichte snipperuren, mits deze twee maanden van tevoren door de werkgever aan de werknemer worden bekend gemaakt. Voor managers vleesdetailhandel is dit aantal uren 8,6.
   b. Wat de overige vakantie-uren betreft dient tussen werkgever en werknemer over het opnemen daarvan tenminste een week van tevoren overleg te worden gepleegd.
   c. Een werknemer die op grond van erkende Christelijke, Islamitische en andere religieuze feestdagen vakantie-uren wenst op te nemen heeft daartoe het recht met inachtneming van het onder b. gestelde.

6. De werknemer, die op 1 mei van enig jaar nog niet gedurende een vol jaar bij dezelfde werkgever in dienst is geweest, heeft per maand dienstverband recht op 190/12 uren vakantie met behoud van loon. Voor managers vleesdetailhandel bedraagt dit aantal uren 215/12. Indien de werknemer recht kan doen gelden op minder dan 76 uren vakantie, moeten de vakantie-uren, waarop hij recht heeft, aaneengesloten worden gegeven tussen 1 mei en 1 november.

7. Bij tussentijdse beëindiging zal, gerekend van 1 mei van het vorige kalenderjaar over de periode tot aan de beëindiging van de arbeidsovereenkomst, per maand dienstverband 190/12 uren vakantie in geld worden uitbetaald voor zover de over deze periode opgebouwde vakantie-uren nog niet zijn opgenomen. Voor managers vleesdetailhandel bedraagt de norm 215/12.

8. De werkgever is verplicht aantekening te houden van de door de werknemers opgenomen vakantie-uren, op een vakantiekaart.

9. Behoudens bij beëindiging van de arbeidsverhouding kan het recht op vakantie nooit vervangen worden door een uitkering in de vorm van loon.

Artikel 28 Vakantiebijslag

1. Iedere werknemer heeft recht op een vakantiebijslag van 8% van het loon, uiterlijk te betalen in de maand mei.

2. De werknemer, die op 1 mei van enig jaar nog niet gedurende een vol jaar bij dezelfde werkgever in dienst is, of voor wie het dienstverband tussentijds is beëindigd, heeft recht op een tijdsevenredig deel van de vakantiebijslag als bedoeld in dit artikel.

3. De vakantiebijslag wordt berekend over het door de werknemer in de periode van 1 mei tot en met 30 april gemiddeld verdiende loon.

Artikel 29

Buitengewoon verlof

1. De werknemer heeft recht op buitengewoon verlof met behoud van loon in de volgende gevallen:
   a. bij eigen huwelijk gedurende twee dagen;
   b. bij ondertrouw gedurende één dag, mits men één jaar in dienst is geweest;
   c. voor het bijwonen van het huwelijk van één der ouders, eigen kinderen, broers, zusters, zwagers en schoonzusters, gedurende één dag;
   d. bij bevallen van de echtgenote, gedurende twee dagen;
   e. bij 25-, 40-, 50- of 60-jarig huwelijk van de werknemer, de ouders en schoonouders, gedurende één dag;
   f. bij overlijden van de echtgenote of echtgenoot en eigen inwonende kinderen, van de sterfdag tot één dag na de teraardebestelling of de crematie, met een maximum van 5 dagen;
   g. bij overlijden van ouders, schoon- en grootouders en van eigen en aangehuwde kinderen, van broers en zusters gedurende één dag alsmede voor het bijwonen van de teraardebestelling of de crematie, gedurende één dag;
   h. voor het bijwonen van de teraardebestelling of crematie van zwagers, schoonzusters, en al dan niet inwonende grootouders van de echtgenote of echtgenoot gedurende één dag;
   i. indien vooraf gevraagd, voor persoonlijk geneeskundig onderzoek, gedurende de daarvoor nodige tijd;
   j. voor het afleggen van vakexamens of vaktesten uitsluitend en rechtstreeks op het slagersbedrijf betrekking hebbend, gedurende de daarvoor benodigde tijd;
   k. bij verhuizing van de werknemer, éénmaal per vier jaar maximaal twee dagen;
   l. bij verhuizing van de werknemer op verzoek van de werkgever, maximaal twee dagen.

2. Het gestelde in het eerste lid is niet alleen van toepassing op gehuwden, maar tevens op werknemers die, blijkens de aanwezigheid van een notariële overeenkomst, anders dan in gehuwde staat samenleven en op geregistreerde partners.

Calamiteitenverlof

3. In geval van een calamiteit, waaronder acuut levensgevaar of plotseling optredende ernstige ziekte van de echtgeno(o)t(e), ouders, stiefouders, schoonouders, kinderen, stief-, pleeg- of aangehuwde kinderen, heeft de werknemer recht op doorbetaling van het loon.
   Bij langdurige problemen in de privé-sfeer van het personeelslid kan, wanneer door het personeelslid zelf te zoeken oplossingen niet het gewenste resultaat blijken te hebben en ook door de ondernemer op advies van de bedrijfsarts genomen maatregelen geen oplossing bieden, onbetaald verlof worden verleend.

Kortdurend zorgverlof

4. a. De werknemer heeft recht op kortdurend zorgverlof, tenzij de werkgever aan de werknemer kenbaar maakt dat hij tegen het opnemen van het verlof of de voortzetting daarvan een zodanig zwaarwegend bedrijfsbelang heeft, dat het belang van de werknemer daarvoor naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid moet wijken.
   b. Onder kortdurend zorgverlof wordt verstaan het verlof vanwege de noodzakelijke verzorging in verband met ziekte van:
      – De ouder(s) van de werknemer;
      – De echtgenoot, de geregistreerde partner of de persoon met wie de werknemer ongehuwd samenwoont;
      – Een inwonend kind tot wie de werknemer als ouder in een familierechtelijke betrekking staat;
      – Een inwonend kind van de echtgenoot, de geregistreerde partner of de persoon met wie de werknemer ongehuwd samenwoont;
      – Een pleegkind dat blijkens verklaringen uit de gemeentelijke basisadministratie op hetzelfde adres woont als de werknemer en door hem in diens gezin duurzaam wordt verzorgd en opgevoed op basis van een pleegcontract als bedoeld in artikel 28b, eerste lid, van de Wet op de jeugdzorg.
   c. Het verlof bedraagt in elke periode van 12 achtereenvolgende maanden ten hoogste twee maal de arbeidsduur per week. De periode van 12 maanden gaat in op de eerste dag waarop het verlof wordt genoten.
   d. Bij kortdurend zorgverlof wordt het salaris voor 70% doch tenminste het voor de werknemer geldende wettelijke minimumloon doorbetaald.
   e. De werknemer dient tijdig voorafgaande aan het zorgverlof het desbetreffende verzoek onder opgave van de reden bij de werkgever in te dienen.

Vakbondsverlof

5. a. De werkgever zal op verzoek van de vakbond, waarvan de betrokken werknemer lid is, aan een werknemer verzuim met behoud van loon toekennen in de volgende gevallen:
   I. het als officieel afgevaardigde deelnemen aan bijeenkomsten van het bondscongres, de bondsraad, de landelijke vakgroep, de Cao-commissie of andere daarmee gelijk te stellen en in de statuten van de vakbond opgenomen organen, tot een maximum van 14 dagen per 2 jaar, waarbij geen sprake is van een bepaald maximum in een jaar;
   II. het als officieel afgevaardigde deelnemen aan bijeenkomsten van de Deelnemersraad pensioenen, het Verantwoordingsorgaan pensioenen of de Vereniging van bedrijfstakpensioenfondsen (pensioenvergaderingen) maximaal 8 dagen per 2 jaar, waarbij geen sprake is van een bepaald maximum in een jaar.
   III. het deelnemen aan een door de vakbond georganiseerde vormings- of scholingsbijeenkomst;
   IV. het volgen van een cursus die door de vakbond of een aan de vakbond verbonden organisatie, waarvan betrokkene lid is, wordt gegeven, tot een maximum van 4 dagen per jaar.

   b. Indien het aantal van 14 dagen zoals genoemd in onderdeel a I. aantoonbaar onvoldoende blijkt te zijn, kunnen de 8 dagen voor bijeenkomsten zoals genoemd in onderdeel a II. worden uitgeruild voor bijeenkomsten zoals genoemd in onderdeel a I.

   c. de loonkosten van de werknemer die deelneemt aan de in onderdeel a I. t/m a IV. genoemde bijeenkomsten/cursus worden aan de werkgever op diens verzoek vergoed door de Stichting Vormings- en Ontwikkelingsfonds in het Slagersbedrijf; Onder loonkosten wordt verstaan het brutoloon vermeerderd met een opslag van 50%.

   d. Vergoeding vindt niet plaats, indien de aanvraag om vergoeding wordt ingediend drie maanden of later na afloop van het kalenderjaar waarin is deelgenomen aan de in onderdeel a I. t/m a IV. genoemde bijeenkomsten of cursus;

   e. Het vrijaf geven met behoud van loon voor de in onderdeel a I. t/m a IV. genoemde bijeenkomsten/cursus, geldt niet voor de vrijdag en de zaterdag;

   f. Het recht op vrijaf nemen met behoud van loon door de werknemer geldt voor bedrijven van 1 tot 50 werknemers voor maximaal 2 werknemers en voor bedrijven met meer dan 50 werknemers voor maximaal 1 werknemer per 50 fulltime werknemers tot een maximum van 10 werknemers per bedrijf.

Artikel 30 Mantelzorgregeling

1. Tot 1 april 2015 wordt het gestelde in de navolgende leden bij wijze van experiment uitgevoerd.

2. De werknemer die langdurig zorg verleent aan een ziek familielid, partner, vriend(in) of kennis, heeft gedurende maximaal één jaar, te rekenen vanaf de aanvangsdatum zoals genoemd in het zesde lid, recht op mantelzorg onder de voorwaarden zoals genoemd in de volgende leden van dit artikel, tenzij de werkgever aan de werknemer kenbaar maakt dat hij tegen het opnemen van het verlof of de voortzetting daarvan een zodanig zwaarwegend bedrijfsbelang heeft, dat het belang van de werknemer daarvoor naar de maatstaven van redelijkheid en billijkheid moet wijken.

3. De zorgvrager dient in het bezit te zijn van een geldig indicatiebesluit (extramurale indicatie) van het Centrum Indicatiestelling Zorg (CIZ).

4. De zorgvrager dient aan de mantelzorger een door de Commissie arbeidsvoorwaarden vastgestelde verklaring te overleggen, waaruit blijkt dat de mantelzorger zorg verleend aan de zorgvrager. Een voorbeeld van een dergelijke verklaring is op te vragen bij het Sociaal secretariaat Slagersbedrijf, welk secretariaat is gevestigd aan de Diepenhorstlaan 3 2288 EW te Rijswijk.

5. De mantelzorger dient een afschrift van het besluit zoals genoemd in het derde lid en de verklaring zoals genoemd in het vierde lid in het bezit te stellen van de werkgever.

6. In overleg tussen werkgever en werknemer worden schriftelijke afspraken gemaakt omtrent de aanvangsdatum en de duur van de mantelzorg.

7. De periode dat de werknemer mantelzorg verleent, is in aaneengesloten periodes van minimaal 1 maand voor maandloners en minimaal 4 weken voor 4-wekenloners.

8. Voor zowel een fulltime als een parttime werknemer die mantelzorg wil verlenen, is het mogelijk om, met behoud van de formele arbeidsduur, 80% van zijn reguliere arbeidsduur per week te werken, tegen doorbetaling van 90% van zijn feitelijke loon.

9. De pensioenopbouw ondervindt geen wijziging tijdens het gebruikmaken van de mantelzorgregeling. Tijdens het gebruikmaken van de mantelzorgregeling blijft de pensioenopbouw gebaseerd op de oorspronkelijke werkuren. Zowel het werkgeversdeel als het werknemersdeel van de pensioenpremie wordt hier eveneens op gebaseerd.

10. Voor de werknemer die door mantelverlof zijn dienstbetrekking niet volledig vervult, wordt de opbouw van vakantie-uren naar evenredigheid verminderd.

11. De werknemer ontvangt gedurende de mantelzorgperiode 8% vakantiebijslag op basis van het door hem tijdens de mantelzorgperiode feitelijk verdiende brutoloon.

12. De werkgever is geen reiskostenvergoeding verschuldigd voor dagen waarop mantelzorg wordt verleend en er op die dagen niet wordt gewerkt.

13. De stichting Vormings- en ontwikkelingsfonds in het slagersbedrijf verstrekt op aanvraag aan de werkgever een vergoeding voor bepaalde kosten die aan deze regeling zijn verbonden.

14. De vergoeding zoals genoemd in het dertiende lid betreft:
    a. een bedrag zijnde het verschil tussen het daadwerkelijk betaalde brutoloon aan een werknemer die mantelzorg verleent en het fictief berekende brutoloon behorend bij het aantal uren waarop door deze werknemer arbeid wordt verricht;
    b. een bedrag ter grootte van 35% over de vergoeding zoals vermeld in sub a. in verband met de werkgeversdelen sociale premies;
    c. een bedrag ter grootte van 8% over de vergoeding zoals vermeld in sub a. in verband met de vakantietoeslag;
    d. het bedrag aan pensioenpremie (werkgeversdeel en werknemersdeel), gebaseerd op het brutoloon vóór toepassing mantelzorg, minus het bedrag aan werknemersdeel pensioenpremie gebaseerd op het brutoloon vóór toepassing mantelzorg en minus het bedrag aan werkgeversdeel pensioenpremie gebaseerd op het fictief berekende brutoloon behorend bij het aantal uren waarop de werknemer arbeid verricht ná toepassing mantelzorg.

15. De werkgever kan bij de stichting Vormings- en ontwikkelingsfonds in het slagersbedrijf, waarvan het secretariaat is gevestigd aan de Diepenhorstlaan 3 2288 EW te Rijswijk, een aanvraag voor de kosten zoals vermeld in het dertiende lid indienen.

16. Verzoeken om een vergoeding van de kosten zoals genoemd in het dertiende lid worden op volgorde van binnenkomst behandeld, waarbij alleen volledige aanvragen in aanmerking worden genomen. Verzoeken ontvangen na 31 maart 2015 worden niet meer in behandeling genomen.

17. De Commissie Arbeidsvoorwaarden kan voorwaarden verbinden aan deze regeling en aan het toekennen van de vergoeding voor de kosten van de werkgever.

OPLEIDINGEN EN EDUCATIEF VERLOF

Artikel 31 Opleidingen slagersbedrijf

Werknemers tot de leeftijd van 23 jaar, die niet in het bezit zijn van een diploma op grond van een gevolgde BBL/BOL-opleiding MBO-niveau 1 t/m 4, hebben het recht tot deelname aan een dergelijke opleiding.

Artikel 32 Wet educatie en beroepsonderwijs (BBL/BOL)

Indien een werknemer en een werkgever een arbeidsovereenkomst sluiten tegelijk met of vooruitlopend op het afsluiten van een beroepspraktijkvormingsovereenkomst in het kader van de Wet educatie en beroepsonderwijs (BBL/BOL) wordt de arbeidsovereenkomst schriftelijk gesloten.

Artikel 33 Scholing en EVC

Scholing

1. a. Om het scholingsniveau in de bedrijfstak te verhogen is zowel de werknemer met een dienstverband voor bepaalde tijd als de werknemer met een dienstverband voor onbepaalde tijd verplicht om maximaal 2 dagen per kalenderjaar dan wel maximaal 4 dagen gedurende de looptijd van deze cao, één of meerdere her-, om- of bijscholingscursussen te volgen.
    b. Het maximale aantal scholingsdagen van 4 zoals genoemd onder sub a. mag ook in één kalenderjaar worden gevolgd.

c. De cursussen moeten een relatie hebben met werkzaamheden die in de bedrijfstak worden verricht.
d. Over de te volgen cursussen en het tijdstip waarop de cursussen worden gevolgd vindt overleg plaats tussen de werkgever en de werknemer.
e. De werknemer behoudt tijdens het volgen van de cursussen zoals genoemd onder sub a. het recht op zijn feitelijke brutoloon, indien de cursus tijdens werktijd wordt gevolgd.
f. Indien de cursussen zoals genoemd onder sub a. buiten werktijd worden gevolgd, wordt er over de cursusuren buiten werktijd of het feitelijke brutoloon betaald of vindt er compensatie in vrije tijd plaats. De werkgever bepaalt of het feitelijke brutoloon wordt betaald of dat er compensatie in vrije tijd plaatsvindt.
g. De kosten van de cursussen zoals genoemd onder sub a. komen voor rekening van de werkgever.
h. De werkgever komt in aanmerking voor een vergoeding van het opleidingsfonds Sovvb van de kosten van de cursussen zoals genoemd onder sub a. en de verleturen onder de voorwaarden zoals die door het bestuur van Sovvb zijn vastgesteld.

EVC

2. Werknemers met een dienstverband voor onbepaalde tijd hebben het recht om tijdens werktijd een EVC-procedure te volgen.

3. De werknemer behoudt tijdens het volgen van een EVC-procedure het recht op zijn feitelijke brutoloon.

4. De kosten van een EVC-procedure komen voor rekening van de werkgever.

5. De werkgever komt in aanmerking voor een vergoeding van het opleidingsfonds Sovvb van de kosten van een EVC-procedure en de verleturen voor een werknemer zoals bedoeld in het tweede lid onder de voorwaarden zoals die door het bestuur van Sovvb zijn vastgesteld.

Artikel 34 Employability en loopbaanadvies

Algemeen

1. Het huidig en toekomstig functioneren van de medewerker en de organisatie zijn nauw met elkaar verbonden. Ontwikkelen is een belangrijke voorwaarde om het huidige en toekomstige functioneren van zowel de organisatie als van de individuele medewerker te waarborgen en om werkzekerheid op kortere en langere termijn te bevorderen. Ontwikkeling is een gezamenlijke verantwoordelijkheid van werkgever en medewerker. Zowel werkgever als medewerker leveren een bijdrage aan de ontwikkeling in termen van tijd, inspanning en kosten.

2. Tot 1 april 2015 wordt een experiment op het gebied van employability en loopbaanadvies uitgevoerd. Bij employability gaat het om volgen van scholing, niet zijnde de scholing zoals bedoeld in artikel 33, die een bijdrage moet leveren aan het verbeteren van de positie van de werknemer op de arbeidsmarkt. Bij loopbaanadvies gaat het er om dat je je afvraagt wie je bent, wat je beroepsmatig wilt, waarom je dat wilt, wat andere mogelijkheden zijn en ook hoe je dat kunt bereiken.

Employability

3. Werknemers hebben gedurende de looptijd van de pilot recht op een tegemoetkoming in de scholingkosten in het kader van employability.

4. De tegemoetkoming in de scholingskosten heeft betrekking op scholing gericht op functies zowel binnen als buiten de bedrijfstak. Kosten voor functiegebonden scholing dienen in principe door de werkgever te worden betaald.

5. Onder scholingskosten wordt verstaan:
   a. cursuskosten;
   b. examenkosten.

6. De tegemoetkoming in de scholingskosten bedraagt per jaar voor zowel een fulltime werknemer als een parttime werknemer 100% van de gefactureerde scholingskosten inclusief BTW met een maximum van € 750,–.

7. Op een tegemoetkoming in de scholingskosten zoals vermeld in het vijfde lid bestaat alleen



aanspraak, indien men een dienstverband heeft bij een werkgever zoals genoemd in artikel 1 van deze cao van:

a. 20 uur per week of meer,
b. minder dan 20 uur per week, onder de voorwaarde dat het dienstverband bij aanvang van de scholing 5 jaar of langer bij dezelfde werkgever bestaat.

8. De werknemer komt niet in aanmerking voor een tegemoetkoming in de scholingskosten, indien het scholing betreft op het gebied van sport, handvaardigheid en rijvaardigheid, tenzij de werknemer kan aantonen dat de cursus nodig is voor een toekomstige baan.

Loopbaanadvies

9. Werknemers hebben gedurende de looptijd van de pilot recht op een tegemoetkoming in de kosten van een loopbaanadvisering.

10. Onder loopbaanadvieskosten wordt verstaan:
    a. advieskosten van een erkende loopbaanadviseur;
    b. begeleidingskosten van erkende loopbaanadviseur;
    c. kosten van testen en onderzoeken uitgevoerd door een erkend loopbaanadviesbureau;
    d. kosten voor informatieverstrekking door een door de Commissie Arbeidsvoorwaarden erkend loopbaanadviesbureau over opleidingen, cursussen en EVC.

11. De werknemer kan maximaal 1 keer in de vijf jaar een verzoek indienen voor een tegemoetkoming in de loopbaanadvieskosten.

12. De tegemoetkoming in de loopbaanadvieskosten bedraagt voor zowel een fulltime werknemer als een parttime werknemer 100% van de gefactureerde loopbaanadvieskosten inclusief BTW met een maximum van € 750,–.

Beschikbare gelden

13. De stichting Vormings- en ontwikkelingsfonds in het Slagersbedrijf (VOS) stelt voor de financiering van de kosten zoals genoemd in de leden 5 en 10 middelen beschikbaar.

14. Op een tegemoetkoming in de scholingskosten en een tegemoetkoming in de loopbaanadvieskosten bestaat geen recht als de financiële positie van VOS dit niet toelaat.

15. Aanvragen om een tegemoetkoming in de scholingskosten en aanvragen om een tegemoetkoming in de loopbaanadvieskosten worden op volgorde van binnenkomst behandeld. Alleen volledige aanvragen worden in behandeling genomen. Aanvragen ontvangen na 31 maart 2015 worden niet meer in behandeling genomen.

Aanvraag tegemoetkoming

16. Een werknemer kan bij de stichting VOS, waarvan het secretariaat is gevestigd aan de Diepenhorstlaan 3 2288 EW te Rijswijk, een verzoek indienen voor zowel een tegemoetkoming in scholingkosten als een tegemoetkoming in de loopbaanadvieskosten.

Uitvoering

17. De Commissie Arbeidsvoorwaarden kan voorwaarden verbinden aan het toekennen van een tegemoetkoming in de scholingskosten en aan het toekennen van een tegemoetkoming in de kosten van een loopbaanadvies.

Artikel 35 Budgetcoach

1. Tot 1 april 2015 wordt het gestelde in de navolgende leden bij wijze van experiment uitgevoerd.

2. Een werknemer met financiële problemen kan bij de stichting Vormings- en ontwikkelingsfonds in het slagersbedrijf, waarvan het secretariaat is gevestigd aan de Diepenhorstlaan 3 2288 EW te Rijswijk, een aanvraag indienen voor een vergoeding van maximaal € 300,– voor het inzetten van een budgetcoach. De betaling van de vergoeding aan de werknemer geschiedt via de budgetcoach.

3. Aanvragen om een vergoeding worden op volgorde van binnenkomst behandeld. Alleen volledige



aanvragen worden in behandeling genomen. Aanvragen ontvangen na 31 maart 2015 worden niet meer in behandeling genomen.

4. Op een vergoeding zoals genoemd in het tweede lid bestaat geen recht als de financiële positie van de stichting Vormings- en ontwikkelingsfonds in het slagersbedrijf dit niet toelaat.

5. De Commissie Arbeidsvoorwaarden kan voorwaarden verbinden aan deze regeling en aan het toekennen van de vergoeding zoals genoemd in het tweede lid.

ARBEIDSONGESCHIKTHEID DOOR ZIEKTE OF ONGEVAL

Artikel 36 Ziekteverzuimvoorschriften

1. De werknemer, die door ziekte of een ongeval niet kan werken, is verplicht zich te houden aan de ziekteverzuimvoorschriften, zoals die door de werkgever in een verzuimprotocol zijn vastgelegd.

2. De werkgever zal het verzuimprotocol tijdig aan alle werknemers bekendmaken.

3. In de ziekteverzuimvoorschriften zal tenminste staan beschreven:
   a. de ziek- en herstelmeldingsprocedure;
   b. de rechten en plichten van de werkgever en de werknemer;
   c. het eventuele sanctiebeleid.

Artikel 37 Loondoorbetalingsplicht bij ziekte

Loon bij volledige arbeidsongeschiktheid

1. De werkgever zal, met inachtneming van hetgeen in de volgende leden is vermeld, ingeval van ziekte als bedoeld in BW 7:629:
   a. gedurende de eerste zesentwintig weken van ziekte 100% van het brutoloon doorbetalen,
   b. gedurende de zevenentwintigste week tot en met de tweeënvijftigste week van ziekte 90% van het brutoloon doorbetalen,
   c. gedurende de drieënvijftigste week tot en met de honderdenvierde week van ziekte 80% van het brutoloon doorbetalen, indien de werknemer voldoende medewerking verleent aan de reïntegratie-verplichtingen als genoemd in BW 7:660a.

Loon bij gedeeltelijke werkhervatting tijdens ziekte

2. Indien gedurende de eerste zesentwintig weken van het eerste ziektejaar wordt gewerkt, hetzij in de eigen functie hetzij in passende arbeid, zal zowel voor ieder gewerkt uur als voor ieder niet gewerkt uur 100% van het bruto uurloon worden doorbetaald.

3. Indien gedurende de zevenentwintigste week tot en met de tweeënvijftigste week van het eerste ziektejaar wordt gewerkt, hetzij in de eigen functie hetzij in passende arbeid, zal voor ieder gewerkt uur 100% van het bruto uurloon worden doorbetaald en voor ieder niet gewerkt uur 90% van het bruto uurloon.

4. Indien in het tweede ziektejaar wordt gewerkt, hetzij in de eigen functie hetzij in passende arbeid, zal voor ieder gewerkt uur 100% van het bruto uurloon worden doorbetaald en voor ieder niet gewerkt uur 90% van het bruto uurloon.

Arbeidstherapie

5. In geval van arbeidstherapie stelt de werkgever in overleg met de bedrijfsarts voor elk uur arbeidstherapie een loonwaarde vast. De loonwaarde wordt uitgedrukt in een percentage tussen 0 en 100. Door vermenigvuldiging van het aantal uren arbeidstherapie met het vastgestelde percentage aan loonwaarde wordt het aantal gewerkte uren verkregen waarvoor 100% van het bruto uurloon moet worden doorbetaald.

Herleving

6. Voor ziektegevallen waarbij sprake is van een herleving van het ziektegeval binnen vier weken na afloop van de vorige ziekteperiode, geldt, dat tijdvakken van ongeschiktheid tot werken worden samengeteld, tenzij de ongeschiktheid redelijkerwijs niet kan worden geacht voort te vloeien uit dezelfde oorzaak. Samengetelde tijdvakken van ongeschiktheid tot werken worden meegeteld bij



de vaststelling van de hoogte en de duur van het bruto (uur)loon als bedoeld in het eerste lid tot en met het vierde lid.

Wachtdag

7. In geval de werknemer meer dan twee keer in een kalenderjaar arbeidsongeschikt is zal vanaf de derde ziekmelding over de eerste dag van arbeidsongeschiktheid geen loon betaald worden, tenzij de arbeidsongeschiktheid 10 werkdagen of langer duurt.

Niet verschijnen op het spreekuur

8. In geval de werknemer zonder geldige reden niet verschijnt op het spreekuur van de bedrijfsarts, wordt over de dag waarop het spreekuur zou hebben plaatsgevonden geen loon betaald.

Geen recht op loon

9. Tijdens de arbeidsongeschiktheid wordt het loon behoudens over de wachtdag als bedoeld in het zevende lid en de dag als bedoeld in het achtste lid normaal aan de werknemer doorbetaald, tenzij de werkgever op grond van het bepaalde in of krachtens artikel 629 BW het loon niet of niet geheel behoeft door te betalen.

Artikel 38 Toeslag minder dan 35% WIA-arbeidsongeschikt

1. De werkgever verstrekt aan de werknemer, die aan het einde van de wachttijd als bedoeld in artikel 23, eerste lid WIA een arbeidsongeschiktheidspercentage heeft van minder dan 35%, gedurende 104 weken een toeslag op het brutoloon, onder de voorwaarde dat de arbeidsovereenkomst, met uitzondering van het brutoloon, ongewijzigd wordt voortgezet en de resterende mate van arbeidsgeschiktheid volledig wordt benut voor het verrichten van arbeid bij de werkgever. Deze toeslag dient de werkgever ook te betalen, als de werknemer gedurende deze periode van 104 weken in het kader van reïntegratie bij een andere werkgever binnen of buiten de sector in dienst treedt.

2. De hoogte van de toeslag is gelijk aan het verschil tussen 90% van het brutoloon dat werd genoten direct vóór aanvang van de ziekte als bedoeld in BW 7:629 en het brutoloon dat direct aansluitend aan de 104 weken ziekte als bedoeld in BW 7:629 wordt genoten wegens het verrichten van arbeid.

3. Op de toeslag, als bedoeld in het tweede lid, wordt in mindering gebracht de uitkering uit enig fonds of verzekering waarop de werknemer, in verband met zijn arbeidsongeschiktheidspercentage van minder dan 35, aanspraak heeft.

Artikel 39 Toeslag (vervroegde) IVA-uitkering

1. De werkgever verstrekt aan de werknemer, die op grond van artikel 23, zesde lid WIA een vervroegde IVA-uitkering verkrijgt, een toeslag tot:
   a. 100% van het brutoloon gedurende de eerste zesentwintig weken van ziekte als bedoeld in BW 7:629, met dien verstande dat de toeslag maximaal 30% bedraagt;
   b. 90% van het brutoloon gedurende de zevenentwintigste week tot en met de tweeënvijftigste week van ziekte als bedoeld in BW 7:629, met dien verstande dat de toeslag maximaal 20% bedraagt;
   c. 80% van het brutoloon gedurende de drieënvijftigste week tot en met de honderdenvierde week van ziekte als bedoeld in BW 7:629, met dien verstande dat de toeslag maximaal 10% bedraagt.

2. Voor zover en voor zolang de ziekte als bedoeld in BW 7:629 na 104 weken nog voortduurt, verstrekt de werkgever aan de (ex-)werknemer die een IVA-uitkering geniet, een toeslag tot 80% van het brutoloon gedurende ten hoogste 104 weken, met dien verstande dat de toeslag maximaal 10% bedraagt.

3. Op de toeslag, als bedoeld in het eerste lid en het tweede lid, wordt in mindering gebracht de uitkering uit enig fonds of verzekering waarop de werknemer, in verband met de arbeidsongeschiktheid, aanspraak heeft.

4. De uitkering en de toeslag samen bedragen niet meer dan 100% van het nettoloon, dat werd genoten direct voor aanvang van de ziekte als bedoeld in BW 7:629.

Artikel 40 Verzekeringsverplichtingen

3. De werkgever is gehouden ten behoeve van zijn werknemers een verzekering af te sluiten ter reparatie van het WGA-hiaat en voor een eenmalige IVA uitkering. De verzekering heeft tot doel een uitkering te verlenen bij arbeidsongeschiktheid van verzekerde als aanvulling op de WGA-vervolguitkering of de WGA-loonaanvulling door het UWV. De verzekering vult aan tot 70% van het verschil tussen het oude en nieuwe loon. Hierbij wordt het oude loon gemaximeerd op het WIA-loon. Een eventuele WW uitkering wordt in mindering gebracht. Bij voldoende benutting van de resterende verdiencapaciteit, zal gedurende de overeengekomen periode dat er krachtens deze verzekering een uitkering met een werkloosheidscomponent wordt verstrekt, een extra uitkering worden gedaan van 5%. Deze extra uitkering ontvangt verzekerde ook gedurende de periode dat hij een loongerelateerde WGA-uitkering ontvangt.
   Komt een werknemer in aanmerking voor een IVA-uitkering dan bestaat er recht op een eenmalige IVA-uitkering. De hoogte van deze uitkering bedraagt maximaal € 10.000,– bruto bij een fulltime dienstverband en naar rato voor parttimers.
   Werknemers nemen verplicht deel aan de aangeboden verzekering.
   Van de premie voor de in dit lid genoemde verzekering mag maximaal 0,58% op het brutoloon van de werknemer worden ingehouden.
   De door de werkgever betaalde premie zal per betalingsperiode op het brutoloon van de werknemer worden ingehouden.
   De werkgever is vrij in de keuze van de verzekeringsmaatschappij waar hij de verzekering onderbrengt, met dien verstande dat de verzekeringspolis tenminste gelijkwaardig dient te zijn aan de door De Amersfoortse aangeboden polis.

7. De werkgever die naar aanleiding van het gestelde in het derde lid zijn verzekering bij een andere verzekeraar dan De Amersfoortse wilt onderbrengen, moet in het kader van het naleven van de cao de in het derde lid genoemde gelijkwaardigheid aantonen door het overleggen aan de Commissie arbeidsvoorwaarden van de nieuwe verzekeringspolis van die andere verzekeraar, de bijbehorende verzekeringsvoorwaarden en desgevraagd alle andere voor de beoordeling van gelijkwaardigheid benodigde documenten. Het secretariaat van de Commissie is gevestigd aan de Diepenhorstlaan 3, 2288 EW Rijswijk.

Artikel 41 Arbeidsgehandicapte werknemers

1. De werkgever is desgevraagd gehouden om zijn werknemer, die geheel of gedeeltelijk arbeidsongeschikt is voor de eigen functie, binnen het bedrijf te herplaatsen in een functie die zoveel mogelijk aansluit bij de capaciteiten van de gehandicapte werknemer. De werkgever zal aantonen welke inspanningen zijn verricht om de arbeidsplaats voor de werknemer te behouden.

2. Werkgevers, organisaties van werkgevers en organisaties van werknemers hebben tot taak, voorzover dat redelijkerwijs in hun vermogen ligt:
   - gelijke kansen van gehandicapte en niet-gehandicapte werknemers voor wat betreft de deelname aan het arbeidsproces te bevorderen en
   - de nodige voorzieningen te treffen gericht op het behoud, het herstel of de bevordering van de arbeidsgeschiktheid van werknemers.

Artikel 42 Lichamelijke belasting

Werkgevers worden aanbevolen lichamelijke belasting van hun medewerkers zoveel mogelijk te voorkomen. Taakroulatie kan hiervoor een goede oplossing zijn. Risico’s die verbonden zijn aan fysieke belasting kunnen worden geïnventariseerd met behulp van de branche-RI&E.

Artikel 43 Verjaring vakantie-uren en vakantiedagen bij ziekte

1. Bij verjaring van vakantiedagen en vakantie bij ziekte geldt het volgende.

Verjaring

   a. Voor wettelijke vakantiedagen geldt de wettelijke vervaltermijn van zes maanden na afloop van het kalenderjaar waarin deze vakantierechten zijn toegekend.
   b. Voor bovenwettelijke vakantiedagen blijft de verjaringstermijn van vijf jaar gehandhaafd.
   c. Voor reeds opgebouwde wettelijke vakantiedagen tot en met 2011 blijft de verjaringstermijn van 5 jaar van toepassing.
   d. Indien de werknemer redelijkerwijs niet in staat was de wettelijke vakantiedagen op te nemen voor het einde van de vervaltermijn zoals vermeld onder sub a. door toedoen van de werkgever, krijgen deze niet opgenomen wettelijke vakantiedagen een verjaringstermijn van vijf jaar.

e. Bij opname van vakantiedagen wordt de dag die het eerste vervalt of verjaart het eerste afgeboekt.

Ziekte

f. Tijdens de periode van ziekte waarvoor de loondoorbetalingsplicht op grond van het Burgerlijk Wetboek geldt (in principe 2 jaar), worden zowel de wettelijke vakantiedagen als de bovenwettelijke vakantiedagen volledig opgebouwd.
g. Voor zowel de wettelijke als de bovenwettelijke vakantiedagen geldt dat indien de werknemer tijdens gedeeltelijke of volledige arbeidsongeschiktheid vakantie opneemt, het vakantieverlof over de volledige omvang van de arbeidsduur wordt afgeschreven van zijn vakantieverloftegoed.
h. In uitzonderlijke situaties waarin de bedrijfsarts de werknemer op basis van medische gronden vrijstelt van zijn re-integratieverplichtingen en de werknemer met vakantie gaat, zullen geen vakantiedagen worden afgeschreven van zijn vakantieverloftegoed.
i. Wanneer de werknemer tijdens de vakantie arbeidsongeschikt wordt, zullen de vakantie-uren, die daardoor niet worden genoten, na het weer arbeidsgeschikt worden, alsnog worden verstrekt.
De betrokken werknemer moet zich onmiddellijk onder medische behandeling stellen en direct van het ziektegeval kennis geven aan de werkgever.

2. Wanneer de werknemer tijdens de vakantie arbeidsongeschikt wordt, zullen de vakantie-uren, die daardoor niet worden genoten, na het weer arbeidsgeschikt worden, alsnog worden verstrekt.
De betrokken werknemer moet zich onmiddellijk onder medische behandeling stellen en direct van het ziektegeval kennis geven aan de werkgever.

Artikel 44 Ziekte en vakantiebijslag

De werkgever is verplicht de vakantiebijslag te betalen over:
a. het loon ex artikel 7:629 BW gedurende het eerste en het tweede ziektejaar;
b. het loon gedurende het verlengde tijdvak als bedoeld in artikel 25 van de WIA (loonsanctie UWV na 2 jaar ziekte);
c. het loon gedurende het verlengde tijdvak als bedoeld in artikel 24 van de WIA (vrijwillige loondoorbetaling na 2 jaar ziekte).

OVERLIJDENSUITKERING

Artikel 45 Uitkering bij overlijden

1. Ingeval van overlijden van een werknemer zal aan diens nagelaten betrekkingen, waarvoor hij tijdens zijn leven zorgdroeg, over de periode vanaf de dag na overlijden tot en met de laatste dag van de tweede maand na die waarin het overlijden plaatsvond, door de werkgever een bruto uitkering ineens worden verstrekt ten bedrage van het loon dat de overledene normaal zou hebben genoten.

2. Dit bedrag kan worden verminderd met het bedrag van de uitkering dat de nagelaten betrekkingen toekomt krachtens de Ziektewet of de Wet op de Arbeidsongeschiktheidsverzekering of de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen.

BEËINDIGING ARBEIDSOVEREENKOMST

Artikel 46 Opzegtermijn bij beëindiging dienstverband

1. Het dienstverband eindigt zonder opzegging op de dag waarop recht op ouderdomspensioen krachtens de Algemene Ouderdomswet ontstaat, tenzij schriftelijk anders is overeengekomen.

2. Het dienstverband voor bepaalde tijd aangegaan eindigt door het verstrijken van de bepaalde tijd, zonder opzegging, met inachtneming van hetgeen in de Wet Flexibiliteit en zekerheid is bepaald.

3. Beëindiging van het dienstverband vanwege een dringende onverwijld schriftelijk meegedeelde reden gebeurt zonder opzegging, onder gelijktijdige mededeling van die reden aan de wederpartij.

4. Opzegging van de arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd kan alleen gebeuren tegen de eerste dag van de maand.

5. Indien de werkgever opzegt, gelden de volgende opzegtermijnen:



a. bij een dienstverband korter dan 5 jaar: één maand;
b. bij een dienstverband van 5 jaar of langer maar korter dan 10 jaar: twee maanden;
c. bij een dienstverband van 10 jaar of langer maar korter dan 15 jaar: drie maanden;
d. bij een dienstverband van 15 jaar of langer: vier maanden.

6. Indien de werknemer opzegt, neemt hij een opzegtermijn in acht van één maand.

7. Voor de werknemer die op 1 januari 1999 45 jaar of ouder is (was) en voor wie op dat tijdstip een langere termijn van opzegging gold dan in het vorige lid is bepaald, blijft de oude termijn gelden zo lang hij bij dezelfde werkgever in dienst blijft.

Artikel 47 Einde dienstbetrekking en vakantie-uren

Aan de werknemer worden de hem nog toekomende vakantie-uren uitbetaald in de vorm van een uitkering gelijk aan het loon over die uren. De werkgever is verplicht de werknemer een verklaring af te geven, waaruit blijkt hoeveel vakantie-uren in geld zijn uitbetaald.

Artikel 48 Einde dienstbetrekking en vakantiebijslag

De werkgever is verplicht de aan de werknemer toekomende vakantiebijslag bij het einde van de dienstbetrekking uit te betalen en de werknemer een specificatie hiervan te geven.

Artikel 49 Vacaturemelding

1. Bij het ontstaan van vacatures binnen de onderneming zullen de werknemers in die onderneming eerst in de gelegenheid worden gesteld om te solliciteren, alvorens wordt overgegaan tot een wervingsprocedure buiten de onderneming. Dit vervalt indien het bovenstaande geregeld wordt in een regeling die met de ondernemingsraad of met de vakbonden overeengekomen is.

2. UWV dient te worden ingeschakeld bij het vervullen van vacatures die niet door de werknemers in de onderneming kunnen worden opgevuld. Deze vacatures dienen zodanig gemeld te worden dat nauwkeurig wordt omschreven welke functie het betreft (aard, niveau, werkomstandigheden, werktijden e.d.) en welke kwaliteiten men van de werknemers verlangt (met name opleiding en ervaring). Ook deeltijdvacatures en vacatures voor tijdelijke werkzaamheden moeten bij UWV worden gemeld. Er dient tevens een goede afmelding van vacatures waarin is voorzien, plaats te vinden.

PENSIOEN

Artikel 50 Pensioenfonds

1. Er is een bedrijfstakpensioenfonds voor het Slagersbedrijf. De administrateur van het pensioenfonds is Syntrus Achmea Pensioenbeheer N.V. te Utrecht.

COLLECTIEVE BEPALINGEN

Artikel 52 Gedifferentieerde premie WGA/WHK

2. De werkgever die vanaf 1 januari 2015 geen eigenrisicodrager voor de WHK is, is op grond van artikel 34 van de Wet financiering sociale verzekeringen vanaf 1 januari 2015 de gedifferentieerde premie WHK verschuldigd en kan vanaf die datum de door hem verschuldigde gedifferentieerde premie WHK, met uitzondering van de premiecomponent Ziektewet, tot ten hoogste de helft verhalen op de werknemer op het nettoloon van de werknemer.

Artikel 55 Vakbondswerk binnen de onderneming

1. Indien er tussen een werkgever en de werknemersorganisatie overeengekomen wordt activiteiten van de werknemersorganisaties in het kader van het bedrijvenwerk binnen de onderneming toe te staan, zal de werkgever ten behoeve hiervan faciliteiten verlenen voorzover door deze faciliteiten de voortgang van de werkzaamheden niet wordt geschaad.

2. Om contacten mogelijk te maken tussen de werknemersorganisatie en hun leden in de onderneming en tussen deze leden onderling, alsmede om de werknemersorganisaties in staat te stellen de leden van de ondernemingsraad in hun werk te ondersteunen kan het overleg tussen werkgever en de werknemersorganisaties betrekking hebben op de volgende faciliteiten:
   a. De werknemersorganisaties kunnen in overleg met de werkgever elk uit de kring van hun leden

binnen elke onderneming een contactpersoon aanwijzen. Van een definitieve aanwijzing wordt de werkgever mededeling gedaan.

c. Mogelijkheden voor de contactpersoon om op korte termijn binnen eigen werktijd, in overleg met de werkgever, met de bestuurders van zijn organisatie te overleggen.
d. Mogelijkheden voor de contactpersoon om binnen werktijd te overleggen met de leden van ondernemingsraad, indien de ondernemingsraad het initiatief daartoe neemt.
g. De contactpersoon wordt vanwege zijn werkzaamheden in het kader van het vakbondswerk in de onderneming niet benadeeld in zijn positie in de onderneming, bijvoorbeeld ten aanzien van promotie of beloning.

3. De onderneming kan de dienstbetrekking van een werknemer die de functie bekleedt van contactpersoon, dan wel korter dan twee jaar geleden deze functie heeft bekleed, slechts beëindigen, indien de beëindiging ook zou zijn geschied, wanneer hij geen contactpersoon zou zijn (geweest).

Artikel 56 Fusie en sluiting

Indien er bij een bedrijf, dat één of meer werknemers in dienst heeft, het voornemen bestaat tot fusie of om het bedrijf – of een deel ervan – te verkopen, dienen werknemersorganisaties te worden ingelicht. De verplichting hiertoe berust bij de partij waar de betrokken werknemer(s) in dienst is (zijn) vóór de transactie. Deze informatie dient op een zodanig tijdstip te worden verstrekt dat overleg (als werknemersorganisaties dit wensen) over de positie van de betrokken werknemer(s) nog mogelijk is vóór de definitieve transactie.

Artikel 58 Bedrijfsrechtspraak

In de bedrijfstak is de bedrijfsrechtspraak van toepassing, zoals geregeld in bijlage 1, welke geacht wordt een geïntegreerd onderdeel uit te maken van deze cao.

Artikel 59 Dispensatie

1. Onder ‘dispensatieverzoek’ wordt verstaan een verzoek tot dispensatie van een of meer bepalingen van deze cao.

2. Een dispensatieverzoek kan worden ingediend door iedere werkgever of werknemer dan wel groepen van werkgevers of werknemers die menen dat de toepassing van één of meerdere bepalingen uit deze cao voor hem/haar/hun om gegronde redenen onmogelijk dan wel onwenselijk is.

3. Het dispensatieverzoek wordt schriftelijk ingediend bij de Commissie arbeidsvoorwaarden, gevestigd aan de Diepenhorstlaan 3, 2288 EW Rijswijk.

4. De Commissie arbeidsvoorwaarden is namens partijen bij de cao beslissingsbevoegd om uitspraken over dispensatieverzoeken te doen.

5. De procedure, bevoegdheden, werkwijze, beoordelingscriteria en voorwaarden waaraan het dispensatieverzoek moet voldoen, zijn neergelegd in het Reglement Dispensatie zoals vermeld in bijlage 4, welke bijlage integraal onderdeel uitmaakt van deze cao.

BIJLAGE 1 BEHOREND BIJ DE CAO VOOR HET SLAGERSBEDRIJF MET EEN LOOPTIJD T/M 31 MAART 2015

BEDRIJFSRECHTSPRAAK

Artikel 1 Commissie Arbeidsvoorwaarden

1. Er bestaat een Commissie Arbeidsvoorwaarden, waarin een gelijk aantal werkgevers- en werknemersvertegenwoordigers zitting heeft. Het secretariaat van de Commissie Arbeidsvoorwaarden is gevestigd aan de Diepenhorstlaan 3, 2288 EW Rijswijk.

2. De Commissie bestaat uit drie werkgeversleden en drie werknemersleden, die op voordracht van resp. de werkgevers- en werknemersorganisaties, contractanten bij deze cao, worden aangewezen. Op dezelfde wijze worden twee plaatsvervangende leden, één werkgevers- en één werknemerslid, aangewezen.



3. Een reglement regelt haar wijze van werken. Daarin wordt tevens de taakverdeling geregeld tussen de voorzitter en secretaris.
   De secretaris kan ambtelijk worden toegevoegd, in welk geval hij geen stemrecht heeft.

Artikel 2 Taak en bevoegdheden

Tot taak en bevoegdheden van de Commissie Arbeidsvoorwaarden behoren:
1. Het verrichten van werkzaamheden welke haar krachtens deze cao worden opgedragen en het uitoefenen van die bevoegdheden, welke haar door het Georganiseerd Overleg Slagersbedrijf zijn of worden toegekend.
2. Het in bijzondere en op zichzelf staande gevallen en onder nader te bepalen voorwaarden toestaan van afwijkingen van deze cao voor enig tegelijkertijd vast te stellen tijdvak.
3. Het geven van adviezen en het doen van voorstellen aan het Georganiseerd Overleg Slagersbedrijf betreffende de uitleg en de toepassing van de bepalingen van deze cao.
4. Het behandelen en zo mogelijk oplossen van geschillen verband houdende met deze cao.
5. Het instellen van een Geschillencommissie.
6. Het begeleiden en coördineren van de taken van de Geschillencommissie.

Artikel 3 Geschillencommissie

1. Voor het behandelen en zo mogelijk oplossen van geschillen verbandhoudende met de cao is de Commissie Arbeidsvoorwaarden bevoegd een Geschillencommissie in te stellen. Het secretariaat van de Geschillencommissie is gevestigd aan de Diepenhorstlaan 3, 2288 EW Rijswijk.

2. De Geschillencommissie bestaat uit twee leden, zijnde een werkgevers- en een werknemerslid die geen lid van de Commissie Arbeidsvoorwaarden en/of het Georganiseerd Overleg Slagersbedrijf mogen zijn, te benoemen door de Commissie Arbeidsvoorwaarden.

3. De Geschillencommissie heeft tot taak bemiddelend op te treden bij geschillen tussen werkgevers en werknemers verband houdend met de cao.

Artikel 5 Geschillen tussen werkgevers en werknemers

1. Geschillen welke tussen werkgevers en werknemers naar aanleiding van deze cao ontstaan, kunnen ter beslechting worden voorgelegd aan de Geschillencommissie, zulks overeenkomstig de bepalingen van het Geschillenreglement, dat geacht wordt deel uit te maken van deze cao.

2. De beslissing van de Geschillencommissie ter zake van de haar voorgelegde geschillen draagt het karakter van een minnelijk schikkingsvoorstel.

3. Indien een geschil niet in der minne geregeld kan worden, kunnen partijen schriftelijk om een bindend advies van de in artikel 6 genoemde Commissie van Bindend Advies verzoeken ten einde hun geschil te laten beslechten, zulks overeenkomstig de bepalingen van het Bindend Adviesreglement, dat geacht wordt deel uit te maken van deze cao.

4. De mogelijkheid om een bindend advies van de in artikel 6 genoemde Commissie van Bindend Advies te vragen staat open voor iedere belanghebbende, georganiseerd of ongeorganiseerd.

5. Een verzoek om een bindend advies van de in artikel 6 genoemde Commissie van Bindend Advies wordt pas in behandeling genomen als beide partijen (werkgever én werknemer) hiertoe een verzoek bij de Commissie van Bindend Advies hebben ingediend.

6. De bevoegdheid van de burgerlijke rechter om een bindend advies van de Commissie van Bindend Advies marginaal te toetsen, blijft onverlet.

Artikel 6 Commissie van Bindend Advies

2. Voor het uitbrengen van een bindend advies terzake van de geschillen bedoeld in artikel 5 wordt aangewezen een uit drie leden bestaande commissie die gevormd wordt door een op het gebied van rechtspleging ervaring bezittende jurist, die volkomen los staat van contractanten dezer cao, te benoemen door het Georganiseerd Overleg Slagersbedrijf en twee leden, zijnde één werkgevers- en één werknemerslid, die geen lid van de Commissie Arbeidsvoorwaarden en/of van de Geschillencommissie of het Georganiseerd Overleg Slagersbedrijf mogen zijn, aan te wijzen door de contractanten bij deze cao. Het secretariaat van de Commissie van Bindend Advies is gevestigd aan de Diepenhorstlaan 3, 2288 EW Rijswijk.

3. De werkgevers- en de werknemersorganisaties, die leden voor de Commissie van Bindend Advies aanwijzen, kunnen één of meer plaatsvervangers aanwijzen.

GESCHILLENREGLEMENT

1. Geschillen tussen een werkgever en een werknemer naar aanleiding van deze cao kunnen worden voorgelegd aan de Geschillencommissie, teneinde zo mogelijk een minnelijke oplossing te bereiken.
2. Een geschil dient schriftelijk door of namens de eisende partij voorgelegd te worden aan het secretariaat van de Geschillencommissie.
3. Het verzoek zal een zo nauwkeurig mogelijke omschrijving van de aard van het geschil en van de omstandigheden welke aanleiding tot het geschil hebben gevormd, de eventuele vordering, alsmede een duidelijke en bepaalde conclusie dienen te bevatten.
4. Het secretariaat zal de gedaagde partij een afschrift toezenden en uitnodigen binnen 14 dagen bij geschrifte aan de Geschillencommissie te verklaren al dan niet aan beslechting van het geschil door de Geschillencommissie te willen meewerken.
5. Nadat de gedaagde partij aan de Geschillencommissie zich daartoe bereid heeft verklaard zal zij worden uitgenodigd binnen 14 dagen schriftelijk mededeling te doen van haar verweer, van welk verweer het secretariaat een afschrift aan de eisende partij zal toezenden.
6. Voor mondelinge behandeling van het geschil worden partijen opgeroepen om voor de Geschillencommissie te verschijnen. Partijen hebben het recht zich te doen vertegenwoordigen door een gemachtigde of zich door een raadsman te doen bijstaan.
7. De oproeping vindt binnen 4 weken na ontvangst van het verweer van de gedaagde partij plaats, zulks met een termijn van minstens 7 dagen voor de zitting.
8. Indien de verwerende partij, ondanks behoorlijke oproeping, niet ter zitting verschijnt en geen deugdelijk bericht van verhindering heeft gezonden is de Geschillencommissie bevoegd het geschil te behandelen en bevoegd de vordering van de eisende partij toe te wijzen, mits deze haar niet onrechtmatig of ongegrond voorkomt.
9. Indien door de Geschillencommissie geen oplossing in der minne wordt bereikt, kunnen partijen binnen 3 weken, nadat hiervan aan de bij het geschil betrokken partijen schriftelijk mededeling is gedaan, schriftelijk om een bindend advies van de in artikel 6 van de bedrijfsrechtspraak genoemde Commissie van Bindend Advies verzoeken ten einde hun geschil te laten beslechten, zulks overeenkomstig de bepalingen van het Bindend Adviesreglement.
10. De mogelijkheid om een bindend advies van de Commissie van Bindend Advies te vragen staat open voor iedere belanghebbende, georganiseerd of ongeorganiseerd.
11. Een verzoek om een bindend advies van de Commissie van Bindend Advies wordt pas in behandeling genomen als beide partijen (werkgever én werknemer) hiertoe een verzoek bij de Commissie van Bindend Advies hebben ingediend.
12. De bevoegdheid van de burgerlijke rechter om een bindend advies van de Commissie van Bindend Advies marginaal te toetsen, blijft onverlet.

BINDEND ADVIESREGLEMENT

1. Indien door de Commissie arbeidsvoorwaarden of de Geschillencommissie geen oplossing in der minne wordt bereikt, kunnen beide partijen in het geding bij de Commissie van Bindend Advies een bindend advies vragen ten einde hun geschil te laten beslechten.
2. Een verzoek om een bindend advies van de Commissie van Bindend Advies wordt pas in behandeling genomen als beide partijen hiertoe een verzoek bij de Commissie van Bindend Advies hebben ingediend.
3. De mogelijkheid om een bindend advies van de Commissie van Bindend Advies te vragen staat open voor iedere belanghebbende, georganiseerd of ongeorganiseerd.
4. Indien beide partijen in het geding een verzoek om een bindend advies bij de Commissie van Bindend Advies hebben ingediend, zijn beide partijen aan dit bindend advies gebonden.
6. Indien een geschil, als bedoeld in artikel 5 van de bedrijfsrechtspraak, ter fine van bindend advies door beide partijen in het geding aan de Commissie van Bindend Advies wordt voorgelegd, zijn de betrokken partijen gehouden dit binnen drie weken, nadat de Geschillencommissie of de Commissie Arbeidsvoorwaarden aan de partijen schriftelijk heeft meegedeeld dat geen oplossing in der minne is bereikt, te doen.
7. Een klaagschrift is niet ontvankelijk, indien de termijn van drie weken niet in acht is genomen, tenzij deze termijn door de bij het geschil betrokken partijen bij schriftelijke overeenkomst is verlengd.
8. De partijen in het geding, die terzake van enig geschil een bindend advies van de Commissie van Bindend Advies verlangen, wenden zich daartoe met een schriftelijk verzoek, inhoudende een juiste omschrijving van het geschil en duidelijke formulering van de eis, tot de voorzitter van de Commissie van Bindend Advies.
9. De voorzitter van de Commissie van Bindend Advies geeft zo mogelijk binnen 6 dagen het verzoek

door aan degene tegen wie de eis is gericht, met uitnodiging binnen 14 dagen schriftelijk mededeling te doen van zijn verweer.
10. De voorzitter van de Commissie van Bindend Advies is bevoegd terstond partijen op te roepen teneinde een schikking van het geschil te bevorderen en zal in alle gevallen, waarin dit mogelijk is, van deze bevoegdheid gebruik maken.
11. Nadat de termijn voor de mededeling van het vorenbedoelde verweer verstreken is, vindt ten spoedigste een zitting van de Commissie van Bindend Advies plaats op een door deze te bepalen tijd en plaats.
12. Partijen in het geding worden opgeroepen bij aangetekend schrijven, zulks met een termijn van minstens 7 dagen vóór de zitting.
13. De Commissie van Bindend Advies hoort ter zitting partijen in haar belangen en bepaalt, voor zover nodig, de wijze waarop het geding verder zal worden gevoerd. Ieder der partijen heeft het recht zich te doen vertegenwoordigen door een gemachtigde of door een raadsman te doen bijstaan.
14. De leden van de Commissie van Bindend Advies zullen oordelen als goede mannen naar billijkheid en bij haar bindend advies zal de commissie met name rekening houden met de wijze waarop de bij het geschil betrokken partijen de bepalingen der cao hebben nageleefd.
15. De leden van de Commissie van Bindend Advies doen, zo mogelijk, uitspraak binnen 14 dagen na de laatste voor partijen toegankelijke zitting en binnen drie maanden na de dag van indiening van het betreffende verzoek.
16. De uitspraak bevat tevens een regeling betreffende de kosten van behandeling van het geschil.
17. De bevoegdheid van de burgerlijke rechter om een bindend advies van de Commissie van Bindend Advies marginaal te toetsen, blijft onverlet.

BIJLAGE 2 BEHOREND BIJ DE CAO VOOR HET SLAGERSBEDRIJF MET EEN LOOPTIJD T/M 31 MAART 2015

Loontabellen van de Cao voor het Slagersbedrijf

Tabel 2
Brutolonen Personeel slagerij, voorverpakkingsinrichting en centrale slagerij
Loongroep A0
Periode t/m 31 maart 2015

Leeftijd/functiejaren	per uur	per week	per 4 weken	per maand
15 jaar	3,08	117,04	468,16	507,17
16 jaar	3,54	134,52	538,08	582,92
17 jaar	4,07	154,66	618,64	670,19
18 jaar	4,67	177,46	709,84	768,99
19 jaar	5,39	204,82	819,28	887,55
20 jaar	6,30	239,40	957,60	1.037,40
21 jaar	7,42	281,96	1.127,84	1.221,83
22 jaar	8,72	331,36	1.325,44	1.435,89
23 jaar en ouder	10,80	410,40	1.641,60	1.778,40

Tabel 4
Brutolonen Personeel slagerij, voorverpakkingsinrichting en centrale slagerij
Loongroep A1
Periode t/m 31 maart 2015

Leeftijd/functiejaren	per uur	per week	per 4 weken	per maand
16 jaar	4,08	155,04	620,16	671,84
17 jaar	4,51	171,38	685,52	742,65
18 jaar	5,38	204,44	817,76	885,91
19 jaar	6,21	235,98	943,92	1.022,58
20 jaar	7,33	278,54	1.114,16	1.207,01
21 jaar	8,47	321,86	1.287,44	1.394,73
22 jaar	9,87	375,06	1.500,24	1.625,26
23 jaar en ouder	11,08	421,04	1.684,16	1.824,51



Tabel 6
Brutolonen Personeel slagerij, voorverpakkingsinrichting en centrale slagerij
Loongroep A2
Periode t/m 31 maart 2015

Leeftijd/functiejaren	per uur	per week	per 4 weken	per maand
16 jaar	4,19	159,22	636,88	689,95
17 jaar	4,67	177,46	709,84	768,99
18 jaar	5,52	209,76	839,04	908,96
19 jaar	6,41	243,58	974,32	1.055,51
20 jaar	7,57	287,66	1.150,64	1.246,53
21 jaar	8,73	331,74	1.326,96	1.437,54
22 jaar	10,18	386,84	1.547,36	1.676,31
23 jaar en ouder	11,62	441,56	1.766,24	1.913,43
1 functiejaar	11,85	450,30	1.801,20	1.951,30
2 functiejaren	12,04	457,52	1.830,08	1.982,59
3 functiejaren	12,21	463,98	1.855,92	2.010,58

Tabel 8
Brutolonen Personeel slagerij, voorverpakkingsinrichting en centrale slagerij
Loongroep B
Periode t/m 31 maart 2015

Leeftijd/functiejaren	per uur	per week	per 4 weken	per maand
17 jaar	5,40	205,20	820,80	889,20
18 jaar	6,22	236,36	945,44	1.024,23
19 jaar	7,11	270,18	1.080,72	1.170,78
20 jaar	8,29	315,02	1.260,08	1.365,09
21 jaar	9,46	359,48	1.437,92	1.557,75
22 jaar	10,66	405,08	1.620,32	1.755,35
23 jaar en ouder	11,87	451,06	1.804,24	1.954,59
1 functiejaar	12,05	457,90	1.831,60	1.984,23
2 functiejaren	12,24	465,12	1.860,48	2.015,52
3 functiejaren	12,44	472,72	1.890,88	2.048,45
4 functiejaren	12,67	481,46	1.925,84	2.086,33

Tabel 10
Brutolonen Personeel slagerij, voorverpakkingsinrichting en centrale slagerij
Loongroep B1 Chef verkoper
Periode t/m 31 maart 2015

Leeftijd/functiejaren	per uur	per week	per 4 weken	per maand
18 jaar	6,52	247,76	991,04	1.073,63
19 jaar	7,45	283,10	1.132,40	1.226,77
20 jaar	8,69	330,22	1.320,88	1.430,95
21 jaar	9,93	377,34	1.509,36	1.635,14
22 jaar	11,18	424,84	1.699,36	1.840,97
23 jaar en ouder	12,41	471,58	1.886,32	2.043,51
1 functiejaar	12,65	480,70	1.922,80	2.083,03
2 functiejaren	12,87	489,06	1.956,24	2.119,26
3 functiejaren	13,09	497,42	1.989,68	2.155,49
4 functiejaren	13,31	505,78	2.023,12	2.191,71



Tabel 12
Brutolonen Personeel slagerij, voorverpakkingsinrichting en centrale slagerij
Loongroep C Gediplomeerd uitbener
Periode t/m 31 maart 2015

Leeftijd/functiejaren	per uur	per week	per 4 weken	per maand
20 jaar	9,48	360,24	1.440,96	1.561,04
21 jaar	10,41	395,58	1.582,32	1.714,18
22 jaar en ouder	12,23	464,74	1.858,96	2.013,87
1 functiejaar	12,42	471,96	1.887,84	2.045,16
2 functiejaren	12,66	481,08	1.924,32	2.084,68
3 functiejaren	12,87	489,06	1.956,24	2.119,26
4 functiejaren	13,09	497,42	1.989,68	2.155,49

Tabel 14
Brutolonen Personeel slagerij, voorverpakkingsinrichting en centrale slagerij
Loongroep D Gediplomeerd deegbereider, etc.
Periode t/m 31 maart 2015

Leeftijd/functiejaren	per uur	per week	per 4 weken	per maand
17 jaar	6,79	258,02	1.032,08	1.118,09
18 jaar	7,73	293,74	1.174,96	1.272,87
19 jaar	8,63	327,94	1.311,76	1.421,07
20 jaar	9,57	363,66	1.454,64	1.575,86
21 jaar	10,50	399,00	1.596,00	1.729,00
22 jaar	12,34	468,92	1.875,68	2.031,99
1 functiejaar	12,55	476,90	1.907,60	2.066,57
2 functiejaren	12,79	486,02	1.944,08	2.106,09
3 functiejaren	12,99	493,62	1.974,48	2.139,02
4 functiejaren	13,21	501,98	2.007,92	2.175,25

Tabel 16
Brutolonen Personeel slagerij, voorverpakkingsinrichting en centrale slagerij
Loongroep E Winkelslager etc.
Periode t/m 31 maart 2015

Leeftijd/functiejaren	per uur	per week	per 4 weken	per maand
19 jaar	8,72	331,36	1.325,44	1.435,89
20 jaar	9,65	366,70	1.466,80	1.589,03
21 jaar	10,58	402,04	1.608,16	1.742,17
22 jaar	12,44	472,72	1.890,88	2.048,45
1 functiejaar	12,69	482,22	1.928,88	2.089,62
2 functiejaren	12,90	490,20	1.960,80	2.124,20
3 functiejaren	13,13	498,94	1.995,76	2.162,07
4 functiejaren	13,37	508,06	2.032,24	2.201,59

Tabel 18
Brutolonen Personeel slagerij, voorverpakkingsinrichting en centrale slagerij
Loongroep F Worstmaker
Periode t/m 31 maart 2015

Leeftijd/functiejaren	per uur	per week	per 4 weken	per maand
21 jaar	10,70	406,60	1.626,40	1.761,93
22 jaar en ouder	12,60	478,80	1.915,20	2.074,80
1 functiejaar	12,81	486,78	1.947,12	2.109,38
2 functiejaren	13,03	495,14	1.980,56	2.145,61
3 functiejaren	13,25	503,50	2.014,00	2.181,83
4 functiejaren	13,50	513,00	2.052,00	2.223,00



Tabel 20
Brutolonen Personeel slagerij, voorverpakkingsinrichting en centrale slagerij
Loongroep G Chef winkelslager, etc.
Periode t/m 31 maart 2015

Leeftijd/functiejaren	per uur	per week	per 4 weken	per maand
22 jaar en ouder	12,82	487,16	1.948,64	2.111,03
1 functiejaar	13,06	496,28	1.985,12	2.150,55
2 functiejaren	13,27	504,26	2.017,04	2.185,13
3 functiejaren	13,52	513,76	2.055,04	2.226,29
4 functiejaren	13,79	524,02	2.096,08	2.270,75

Tabel 22
Brutolonen Personeel slagerij, voorverpakkingsinrichting en centrale slagerij
Loongroep H Manager vleesdetailhandel minder dan 3 werknemers op basis van een 43-urige werkweek
Periode t/m 31 maart 2015

Leeftijd/functiejaren	per uur	per week	per 4 weken	per maand
22 jaar en ouder	13,85	595,55	2.382,20	2.580,72
1 functiejaar	14,12	607,16	2.428,64	2.631,03
2 functiejaren	14,40	619,20	2.476,80	2.683,20
3 functiejaren	14,68	631,24	2.524,96	2.735,37
4 functiejaren	14,98	644,14	2.576,56	2.791,27
5 functiejaren	15,24	655,32	2.621,28	2.839,72

Tabel 24
Brutolonen Personeel slagerij, voorverpakkingsinrichting en centrale slagerij
Loongroep I Manager vleesdetailhandel 3 t/m 6 werknemers op basis van een 43-urige werkweek
Periode t/m 31 maart 2015

Leeftijd/functiejaren	per uur	per week	per 4 weken	per maand
22 jaar en ouder	14,80	636,40	2.545,60	2.757,73
1 functiejaar	15,08	648,44	2.593,76	2.809,91
2 functiejaren	15,37	660,91	2.643,64	2.863,94
3 functiejaren	15,68	674,24	2.696,96	2.921,71
4 functiejaren	15,97	686,71	2.746,84	2.975,74
5 functiejaren	16,27	699,61	2.798,44	3.031,64

Tabel 26
Brutolonen Personeel slagerij, voorverpakkingsinrichting en centrale slagerij
Loongroep J Manager vleesdetailhandel > 6 werknemers
Loongroep J Hoofd slagerij van een voorverpakkingsbedrijf op basis van een 43-urige werkweek
Periode t/m 31 maart 2015

Leeftijd/functiejaren	per uur	per week	per 4 weken	per maand
22 jaar en ouder	15,72	675,96	2.703,84	2.929,16
1 functiejaar	16,06	690,58	2.762,32	2.992,51
2 functiejaren	16,35	703,05	2.812,20	3.046,55
3 functiejaren	16,66	716,38	2.865,52	3.104,31
4 functiejaren	17,00	731,00	2.924,00	3.167,67
5 functiejaren	17,31	744,33	2.977,32	3.225,43



Tabel 28
Brutolonen Overig personeel
Loongroep 0
Periode t/m 31 maart 2015

Leeftijd/functiejaren	per uur	per week	per 4 weken	per maand
15 jaar	3,08	117,04	468,16	507,17
16 jaar	3,54	134,52	538,08	582,92
17 jaar	4,07	154,66	618,64	670,19
18 jaar	4,67	177,46	709,84	768,99
19 jaar	5,39	204,82	819,28	887,55
20 jaar	6,30	239,40	957,60	1.037,40
21 jaar	7,42	281,96	1.127,84	1.221,83
22 jaar	8,72	331,36	1.325,44	1.435,89
23 jaar en ouder	10,80	410,40	1.641,60	1.778,40

Tabel 30
Brutolonen Overig personeel
Loongroep 1
Periode t/m 31 maart 2015

Leeftijd/functiejaren	per uur	per week	per 4 weken	per maand
16 jaar	5,69	216,22	864,88	936,95
17 jaar	6,57	249,66	998,64	1.081,86
18 jaar	7,47	283,86	1.135,44	1.230,06
19 jaar	8,35	317,30	1.269,20	1.374,97
20 jaar	9,23	350,74	1.402,96	1.519,87
21 jaar	10,10	383,80	1.535,20	1.663,13
22 jaar	11,13	422,94	1.691,76	1.832,74
0 functiejaren	11,88	451,44	1.805,76	1.956,24
1 functiejaar	12,05	457,90	1.831,60	1.984,23
2 functiejaren	12,25	465,50	1.862,00	2.017,17
3 functiejaren	12,44	472,72	1.890,88	2.048,45
4 functiejaren	12,67	481,46	1.925,84	2.086,33

Tabel 32
Brutolonen Overig personeel
Loongroep 2
Periode t/m 31 maart 2015

Leeftijd/functiejaren	per uur	per week	per 4 weken	per maand
18 jaar	7,64	290,32	1.161,28	1.258,05
19 jaar	8,55	324,90	1.299,60	1.407,90
20 jaar	9,46	359,48	1.437,92	1.557,75
21 jaar	10,38	394,44	1.577,76	1.709,24
22 jaar	12,22	464,36	1.857,44	2.012,23
1 functiejaar	12,41	471,58	1.886,32	2.043,51
2 functiejaren	12,66	481,08	1.924,32	2.084,68
3 functiejaren	12,86	488,68	1.954,72	2.117,61
4 functiejaren	13,10	497,80	1.991,20	2.157,13



Tabel 34
Brutolonen Overig personeel
Loongroep 3
Periode t/m 31 maart 2015

Leeftijd/functiejaren	per uur	per week	per 4 weken	per maand
19 jaar	9,02	342,76	1.371,04	1.485,29
20 jaar	9,99	379,62	1.518,48	1.645,02
21 jaar	10,96	416,48	1.665,92	1.804,75
22 jaar	12,90	490,20	1.960,80	2.124,20
1 functiejaar	13,13	498,94	1.995,76	2.162,07
2 functiejaren	13,38	508,44	2.033,76	2.203,24
3 functiejaren	13,61	517,18	2.068,72	2.241,11
4 functiejaren	13,88	527,44	2.109,76	2.285,57

Tabel 36
Brutolonen Overig personeel
Loongroep 4
Periode t/m 31 maart 2015

Leeftijd/functiejaren	per uur	per week	per 4 weken	per maand
20 jaar	10,53	400,14	1.600,56	1.733,94
21 jaar	11,54	438,52	1.754,08	1.900,25
22 jaar	13,61	517,18	2.068,72	2.241,11
1 functiejaar	13,89	527,82	2.111,28	2.287,22
2 functiejaren	14,15	537,70	2.150,80	2.330,03
3 functiejaren	14,42	547,96	2.191,84	2.374,49
4 functiejaren	14,68	557,84	2.231,36	2.417,31

Tabel 38
Brutolonen Overig personeel
Loongroep 5
Periode t/m 31 maart 2015

Leeftijd/functiejaren	per uur	per week	per 4 weken	per maand
22 jaar	14,38	546,44	2.185,76	2.367,91
1 functiejaar	14,65	556,70	2.226,80	2.412,37
2 functiejaren	14,97	568,86	2.275,44	2.465,06
3 functiejaren	15,24	579,12	2.316,48	2.509,52
4 functiejaren	15,52	589,76	2.359,04	2.555,63

BIJLAGE 4 BEHOREND BIJ DE CAO VOOR HET SLAGERSBEDRIJF MET EEN LOOPTIJD T/M 31 MAART 2015

Reglement Dispensatie

Artikel 1

Een dispensatieverzoek kan worden ingediend door iedere werkgever of werknemer dan wel groepen van werkgevers of werknemers die menen dat de toepassing van één of meerdere bepalingen uit deze cao voor hem/haar/hun om gegronde redenen onmogelijk dan wel onwenselijk is.

Artikel 2

Aan het indienen van een dispensatieverzoek en de behandeling ervan zijn voor de dispensatieverzoeker (hierna de verzoeker) geen kosten verbonden.



Artikel 3

Het dispensatieverzoek wordt schriftelijk ingediend bij de Commissie arbeidsvoorwaarden (hierna: de Commissie), Postbus 1234, 2280 CE Rijswijk.

Artikel 4

Het dispensatieverzoek omvat tenminste:
a. de naam en het adres van de verzoeker;
b. de dagtekening;
c. de ondertekening door de verzoeker;
d. de bepaling(-en) waarop het verzoek zich richt;
e. een nauwkeurige beschrijving van de feiten en argumenten waarom dispensatie zou moeten worden verleend.

Artikel 5

De secretaris van de Commissie stuurt de indiener een ontvangstbevestiging en vermeldt daarin tevens, voor zover op dat moment mogelijk, wanneer de Commissie het verzoek behandelt.

Artikel 6

In beginsel behandelt de Commissie verzoeken in de eerstvolgende reguliere vergadering van de Commissie. Indien het verzoek een spoedeisend karakter heeft, kan de secretaris van de Commissie op verzoek van de indiener besluiten de Commissie te vragen het verzoek eerder (eventueel via de e-mail) te behandelen.

Artikel 7

Indien de secretaris van de Commissie dan wel de Commissie dat nodig acht, verschaft de verzoeker desgevraagd (aanvullende) gegevens en bescheiden die voor de beoordeling van het verzoek nodig zijn en waarover de verzoeker redelijkerwijs de beschikking kan krijgen.

Artikel 8

De Commissie kan besluiten tot het houden van een hoorzitting. De verzoeker kan zich bij de hoorzitting laten bijstaan dan wel laten vertegenwoordigen door een gemachtigde. Indien de verzoeker zich wil laten bijstaan of vertegenwoordigen, stelt de verzoeker de secretaris van de Commissie tenminste 7 dagen voor de zitting daarvan schriftelijk op de hoogte. Kosten voortvloeiend uit het laten bijstaan dan wel laten vertegenwoordigen zijn rekening van de verzoeker.

Artikel 9

Van een gemachtigde kan een schriftelijke machtiging worden verlangd, tenzij de gemachtige advocaat of procureur is.

Artikel 10

De verzoeker draagt alle eigen kosten aangaande het dispensatieverzoek en komt niet in aanmerking voor vergoeding daarvan jegens de commissie, het secretariaat van de Commissie of cao-partijen.

Artikel 11

De Commissie kan besluiten om, indien gewenst, deskundigen op te roepen om te raadplegen en te horen.

Artikel 12

Een verzoek wordt niet in behandeling genomen wanneer, nadat de verzoeker in de gelegenheid is gesteld om het verzoek aan te vullen, de verstrekte gegevens en bescheiden onvoldoende zijn voor de beoordeling van het verzoek.

Artikel 13

Om voor dispensatie van de gehele cao of van één of meerdere cao-bepalingen in aanmerking te



komen, beoordeelt de Commissie een verzoek tot dispensatieverlening aan de hand van een aantal zaken. Deze zaken zijn de volgende:

a. zijn bij de dispensatieverzoeker, i.c. een werkgever, bedrijfsspecifieke kenmerken aanwezig die een zwaarwegend argument vormen om tot dispensatieverlening over te gaan.
b. leidt dispensatieverlening tot concurrentie op arbeidsvoorwaarden.
c. leidt dispensatieverlening tot het aantasten van de arbeidsvoorwaarden van de werknemers.
d. leidt dispensatieverlening tot het ontstaan dan wel mogelijk ontstaan van arbeidsonrust in de sector.
e. leidt dispensatieverlening tot geen of verminderde naleving van de cao.
f. leidt dispensatieverlening tot het niet meer civielrechtelijk kunnen handhaven van de cao.
g. is op de dispensatieverzoeker een rechtsgeldige ondernemingscao van toepassing.
h. levert dispensatieverlening strijd op met wet- en regelgeving, gewoonte of algemeen gebruik.
i. benoemt de dispensatieverzoeker bijzondere omstandigheden die het verlenen van dispensatie rechtvaardigen.
j. voert de dispensatieverzoeker zaken aan die naar het oordeel van de Commissie als niet relevant moeten worden aangemerkt.

Artikel 14

De Commissie doet uitspraak binnen 8 weken nadat het verzoek aan de secretaris van de Commissie is voorgelegd. Als een nadere schriftelijke reactie wordt gevraagd of een hoorzitting wordt gepland kan de Commissie besluiten om de beslissingstermijn met 2 x 3 weken te verlengen.

Artikel 15

De commissie kan aan een dispensatieverlening voorwaarden verbinden.

Artikel 16

Uiterlijk 3 weken na de uitspraak van de Commissie informeert de secretaris van de Commissie de verzoeker over het besluit. Dit geschiedt schriftelijk per aangetekend schrijven. Het besluit bevat de motieven die tot de uitspraak hebben geleid.

Dictum II
De in dictum I opgenomen bepalingen zijn algemeen verbindend verklaard tot en met 31 maart 2015.

Dictum III
Voor zover de in dictum I opgenomen bepalingen strijdig zijn met bij of krachtens de wet gestelde of te stellen regelen, prevaleren deze regelen.

Dictum IV
Op grond van een daartoe strekkend verzoek van CAO-partijen is dit besluit niet van toepassing op levensmiddelenbedrijven die lid zijn van de Vereniging van Grootwinkelbedrijven in Levensmiddelen (VGL).

Dictum V
Dit besluit treedt in werking met ingang van de dag na de datum van uitgifte van de Staatscourant waarin het wordt geplaatst en vervalt met ingang van 1 april 2015 en heeft geen terugwerkende kracht.

’s-Gravenhage, 11 maart 2015

De Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid,
namens deze,
De directeur Uitvoeringstaken Arbeidsvoorwaardenwetgeving,
M. H.M. van der Goes